



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل الموسومة بـ:

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي
داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية
مؤسسة سونغاز لولاية تندوف أنموذجاً

إعداد الطالب: شالا إبراهيم تحت إشراف الدكتور: بوشیخي علي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر (أ)	لعبير بلعباس
مشرفاً ومقرراً	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر (أ)	بوشیخي علي
ممتحناً	جامعة معسكر	أستاذ محاضر (أ)	فرفار جمال
ممتحناً	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر (أ)	صدیقی عبد النور
ممتحناً	جامعة معسكر	أستاذ محاضر (أ)	بوعلاق كمال
ممتحناً	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر (أ)	بن شیحة قادة هشام

الموسم الجامعي: 2022/2021

الإهداء

أهدي عملي هذا إلى الذي تكفل المشقة في تعليمي، إلى الذي أرادني أن
أبلغ المعالي
إلى من علمني النجاح والصبر...إلى من علمني العطاء بدون إنتظار "أبي"
حفظه الله.

إلى من علمتني، وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه...إلى من كان
دعائها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي...إلى روح ما أملك في الوجود
"أمي" رحمها الله وأسكنها فسيح جناته.
وإلى زوجة أبي الكريمة تاج الوقار، إلى جميع أفراد أسرتي العزيزة
إخوتي، أخواتي الكرام كل بإسمه أينما وجدوا
إلى كل الأصدقاء ورفقاء الدراسة دون استثناء.
إلى كل الذين يحبونني وأحبهم في الله، وأحتفظ بذكراهم في قلبي.
إلى كل من ذكرهم قلبي ونساهم قلبي.

إهداء خاص

ربي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب
اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ...
يا من خلقتني وأحسنيت خلقي وعلمتني من جزيل عطاؤك فاجعله بقلبي
ضياءً ولبصري جلاءً ولإستقامتي دواءً وأكتبه في ميزان الحسنات وحكمة
حبيبي رسول الله عليه أفضل الصلوات والسلام
أهدي باكورة عملي هذا إلى زوجتي الغالية والرائعة تاج الوقار أم يوسف
ومن خلالها إلى عائلتها الكريمة كل بإسمه ووسمه وعلو مقامه
إلى كل الذين يحبونني وأحيمهم في الله.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار درب العلم والمعرفة، وأعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا لما يحبه ويرضاه.

نحمد الله كثيرا ونسبحه بكرة وأصيلا على أن هدانا ووقفنا في انجاز هذا العمل المتواضع كما نتوجه بالشكر الجزيل والكفيل بكل صدق ومن الأعماق إلى كل الذين ساعدونا من قريب أو بعيد ولم يبخلو علينا بتوجيهاتهم العلمية بغية في إتمام هذه الأطروحة.

وعلى رأسهم الدكتور المشرف: بوشيخي علي الذي ساعدني كثيرا في اتمام هذا العمل فله مني جزيل الشكر والامتنان وجزاه الله ألف خير. ولا أنسى الشكر الجزيل لكل أساتذتي الكرام وعلى رأسهم وعلى رأسهم الأستاذين سعدو محمد، وسهالي محمد وكل من ساهم في إثراء هذا العمل من قريب أو بعيد.

ولايفوتني أن أوجه شكري الخاص والخالص إلى السيد: زغامري عبد العزيز رئيس مصلحة الموارد البشرية وجميع إطارات وأعوان الوكالة التجارية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز تندوف وعلى رأسهم مدر الوكالة السيد: علاوي زوبير. بولنوار لحسن رئيس المصلحة التقنية للكهرباء، سنوسي عبد الرزاق رئيس المصلحة التقنية للغاز وكل طاقمه وكافة اطارات مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف

وفي الختام نسأل الله تعالى أن يوقفنا في هذا العمل.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
II	الإهداء
IV	شكر وتقدير
V	فهرس المحتويات
XI	قائمة الجداول
XIII	قائمة الأشكال
XIV	قائمة الرموز المختصرات
XV	قائمة الملاحق
أ-هـ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة	
9	تمهيد
10	أولاً: الاطار النظري للدراسة
10	1- أسباب اختيار الموضوع
10	2- أهمية الدراسة
11	3- أهداف الدراسة
12	4- الدراسات السابقة
28	5- إشكالية الدراسة
29	6- فرضيات الدراسة
30	7- المفاهيم الإجرائية
38	8- المقاربة النظرية للدراسة
45	ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة
45	9- منهج الدراسة
47	10- أدوات ومصادر جمع وعرض البيانات

50	11- العينة مواصفاتها وطريقة اختيارها
52	12- مجالات الدراسة
53	13- صعوبات الدراسة
54	خلاصة
الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي	
58	تمهيد
59	أولاً: نشأة وظهور الرأسمال
59	1- مفهوم الرأسمال
60	2- تطور مصطلح الرأسمال
61	ثانياً: أنواع الرأسمال
61	3- الرأسمال الاجتماعي
61	4- الرأسمال الاقتصادي
61	5- الرأسمال الرمزي
62	6- الرأسمال الثقافي
65	7- أشكال الرأسمال الثقافي
66	8- مكونات الرأسمال الثقافي
68	ثالثاً: مفهوم الهابتوس عند بيار بورديو داخل المؤسسة
68	9- الهابتوس عند بورديو
69	10- خصائص الهابتوس
70	11- الهابتوس كبنيات ناظمة وبنيات المنظمة
70	12- الهابتوس كسلوك لاشعوري لا يصدر عن وعي مفترض أو عن حساب مسبق
70	13- الهابتوس كإنتاج للتاريخ
71	خلاصة
الفصل الثالث: المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع الثقافي داخل المؤسسة	
74	تمهيد
75	أولاً: ماهية الثقافة

75	1- تعريف الثقافة
77	2- خصائص الثقافة
79	3- وظائف الثقافة
81	4- عناصر الثقافة
83	ثانيا: ماهية الثقافة التنظيمية
82	5- مفهوم الثقافة التنظيمية
84	6- أهمية الثقافة التنظيمية
85	7- خصائص الثقافة التنظيمية
86	8- أنواع الثقافة التنظيمية
88	9- سمات الثقافة التنظيمية
89	10- مصادر الثقافة التنظيمية
89	11- مكونات الثقافة التنظيمية
90	12- مستويات الثقافة التنظيمية
92	13- مصادر ومحددات تكوين الثقافة التنظيمية للعامل داخل المؤسسة
93	14- آليات تشكيل ثقافة المنظمة
94	ثالثا: التنوع الثقافي
94	15- مفهوم التنوع الثقافي
96	16- أشكال التنوع الثقافي
97	17- أنواع التنوع الثقافي
98	18- أبعاد التنوع الثقافي في المؤسسة
99	19- كيفية إدارة التنوع الثقافي في مكان العمل
101	خلاصة
الفصل الرابع: الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة	
104	تمهيد
105	أولا: ماهية الأداء الوظيفي
105	1- مفهوم الأداء الوظيفي

106	2- أهمية الأداء الوظيفي
108	3- عناصر الأداء الوظيفي
109	4- أبعاد الأداء الوظيفي
110	5- محددات الأداء الوظيفي
111	6- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
112	7- مظاهر ضعف الأداء الوظيفي
112	8- خطوات تحسين الأداء الوظيفي
113	9- عوامل قوة وأسرار الأداء الوظيفي
114	ثانيا: عملية تقييم الأداء الوظيفي
114	10- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
115	11- أهمية تقييم الأداء الوظيفي
116	12- أهداف تقييم الأداء الوظيفي
118	13- أسس تقييم الأداء الوظيفي
119	14- طرق تقييم الأداء الوظيفي
120	15- مشاكل تقييم الأداء الوظيفي
121	16- كيفية تحسين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي
123	خلاصة
الفصل الخامس: آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاسه على الأداء الوظيفي	
126	تمهيد
127	أولا: ثقافة المؤسسة الاقتصادية
128	1- ماهية المؤسسة الاقتصادية
129	2- خصائص المؤسسة
129	3- الأهداف الرئيسية للمؤسسة
130	4- ظروف تشكيل الثقافة التنظيمية في مرحلة ما قبل الإصلاحات
133	5- أثر الأبعاد الثقافية على المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة
135	6- تمثيلات الإهتمام بثقافة المؤسسة لدى العاملين بها

136	ثانيا: كيفية نقل وتنقل الرأسمال الثقافي وأثره على الأداء الوظيفي
136	7- عن طريق الأسرة
137	8- عن طريق التنشئة الإجتماعية
139	9- عن طريق التعليم والتعلم
140	10- عن طريق نظرة العامل إلى العمل
141	11- الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية
143	12- الصراع التنظيمي وانعكاسه على ثقافة المؤسسة الإقتصادية الجزائرية حسب جمال غريد
145	13- الصراع الثقافي داخل المؤسسة الجزائرية حسب تفسير جمال غريد
146	14- طريقة تأثير ثقافة المؤسسة على الأداء الوظيفي
148	خلاصة
الفصل السادس: الإطار الميداني للدراسة	
152	تمهيد
153	أولا: مدخل مونوغرافي لمنطقة تندوف
153	1- نبذة تاريخية لمدينة تندوف
154	2- الموقع الجغرافي
155	3- الموقع الفلكي
155	4- أصول تسمية المنطقة
156	5- جيولوجيا المنطقة (المناخ)
157	6- النمو الديموغرافي للمنطقة من خلال تطور وتوزيع السكان
158	ثانيا: سوسولوجيا المنطقة
158	7- طبيعة التركيبة الإجتماعية والثقافية لولاية تندوف
162	8- كيفية الترحال عند المجتمع البدوي
162	9- الخيمة التقليدية رمز من رموز الثقافة في تندوف
163	10- النظام الإجتماعي وخصوصية الطابع القبلي والرعوي للمنطقة
165	11- منطقة تندوف إقتصادية

165	12-أفاق التنمية الإقتصادية
167	ثالثا: معلومات عامة عن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بتندوف
168	13-لمحة تاريخية عن المؤسسة محل الدراسة
169	14-نشاط المؤسسة
171	15-هيكلية الشبكات الكهربائية
172	16-أنواع زبائن مديرية التوزيع
172	17-الهيكل التنظيمي لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بتندوف
173	18-مصالح مديرية توزيع الكهرباء والغاز بتندوف
176	رابعا: الجانب الميداني للدراسة
176	19- بناء أداة الدراسة(الإستبيان)
178	20-إختبار صدق الإستبيان
179	21- المعالجة الإحصائية للإستبيان
180	22-الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
182	خامسا: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
182	23-إختبار توزيع بيانات العينة والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
183	24- تحليل ومناقشة النتائج
218	خلاصة
220	الخاتمة
223	قائمة المراجع
242	قائمة الملاحق
	الملخص

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
51	تحديد مجتمع البحث وحجم العينة	01
52	اختيار العينة وفقا للفئة المهنية والجنس	02
157	التوزيع السكاني لولاية تندوف	03
177	قيمة الوسط المرجح ودرجات الموافقة لمحاوَر الإستبيان	04
179	نتائج إختبار ألفا كرونباخ لقياس صدق و ثبات الإستبيان	05
179	مجموع الإستبيانات ونسبها	06
182	القيمة الاحتمالية لإختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولوموگروف-سميرنوف) Kolomogrov-Smirnov	07
183	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	08
185	توزيع عينة الدراسة حسب فئات السن	09
186	توزيع عينة الدراسة حسب فئات المستوى التعليمي	10
188	توزيع أفراد ونسب العينة حسب مكان النشأة ومجال السكن	11
190	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة المهنية والجنس	12
192	توزيع عينة الدراسة حسب فئات الأقدمية (الخبرة)	13
194	توزيع عينة الدراسة حسب النشاط الأصلي لأسرة المبحوث	14
196	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (الثقافة التنظيمية)	15
198	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (القيم التنظيمية)	16
200	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (التنوع الثقافي)	17
202	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع (الصراع التنظيمي)	18
205	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الخامس (الأداء الوظيفي)	19
207	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى عن طريق T-Test	20
208	معامل الارتباط CORRELATION بين محور الرأسمال الثقافي ومحور الأداء الوظيفي	21
208	إختبار الإنحدار البسيط REGRESSION بين محور الثقافة التنظيمية والأداء	22

	الوظيفي	
209	تحليل التباين ANOVA بين محور الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي	23
209	نتائج إختبار الإنحدار البسيط REGRESSION بين محور القيم التنظيمية والأداء الوظيفي	24
210	تحليل التباين ANOVA بين محور القيم التنظيمية والأداء الوظيفي	25
211	نتائج إختبار الإنحدار البسيط REGRESSION بين محور التنوع الثقافي والأداء الوظيفي	26
211	نتائج إختبار تحليل التباين ANOVA بين محور التنوع الثقافي والأداء الوظيفي	27
212	نتائج إختبار تحليل التباين ANOVA بين محور التنوع الثقافي والأداء الوظيفي	28
212	نتائج إختبار تحليل التباين ANOVA بين محور التنوع الثقافي والأداء الوظيفي	29

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
153	المعرض التجاري مقار تندوف	01
158	الخريطة السياسية للجزائر	02
168	الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز مديرية التوزيع تندوف	03
172	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف	04
184	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	05
185	توزيع عينة الدراسة حسب فئات السن	06
187	توزيع عينة الدراسة حسب فئات المستوى التعليمي	07
189	توزيع أفراد ونسب العينة حسب مكان النشأة و مجال السكن	08
190	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة المهنية والجنس	09
192	يمثل توزيع عينة الدراسة حسب فئات الأقدمية (الخبرة)	10
194	توزيع عينة الدراسة حسب النشاط الأصلي لأسرة المبحوث	11

قائمة الرموز والمختصرات

الاختصار/الرمز	الدلالة باللغة الأجنبية	الدلالة باللغة العربية
SPSS	Statistical Package For The Social Sciences	الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية
ANOVA	Analysis Of Variance	تحليل التباين
PER	Pearson	معامل الارتباط
AC	Alpha Cronbach	ألفا كرونباخ لقياس اتساق الإستمارة
SIG	Signification	مستوى الدلالة
SNS	Société Nationale de Sidérugie	مركب الحديد والصلب
K-S Test	Kolmogrove - Smirnov Test	كلموغروف سميرنوف إختبار احصائي يستعمل في تحليل البيانات الكمية الإحصائية
ANEM	L'Agence Nationale de l'Emploi	الوكالة الوطنية للتشغيل
ANSEJ	L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
H0	Hypothèse Nulle	الفرضية الصفرية
H1	Hypothèse Alternative	الفرضية البديلة

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
243	استبيان الدراسة (الإستمارة)	الملحق 01
247	قائمة الأساتذة المحكمين	الملحق 02
248	شهادات تحكيم الأساتذة	الملحق 03
261	إذن بعمل ميداني	الملحق 04

المقدمة

لقد ساهم التقدم التكنولوجي والعلمي في التطور السريع الذي يشهده العالم في مختلف المجالات والاختصاصات وأصبحت ظاهرة المنظمات من المعالم البارزة والتي تسعى لتحقيق أهدافها بطريقة مقصودة ذات طابع بنائي وممارسات إدارية، لتحقيق تلك الأهداف إنما ينتج عن استخدام الآلات والأجهزة الحديثة والمتقدمة بالإضافة إلى استخدام أهم عنصر وهو الأفراد العاملون بها.

وتعتبر المؤسسة الاقتصادية تنظيماً اجتماعياً هادفاً ينتج واقعا جديداً بداخله، من خلال العلاقات الاجتماعية السائدة فيه، فهي الجهاز العصبي للمجتمع، كما أنها تعتبر ظاهرة من ظواهر المجتمعات الحديثة وقد أضحى تسييرها تحدياً كبيراً لما تحمله من التعقيدات تجاوزت ذلك المفهوم البسيط الذي يجمع بين المسير أو الإداري والفرد العامل، وتعد مجالاً لتفاعل الأفراد في ما بينهم ضمن نسق تنظيمي محدد، وأن العلاقات هي شكلاً من أشكال التنظيم داخل المؤسسة، لكونها تركز على ثقافات مشتركة متمثلة في التعاون والتضامن، والأوامر الضابطة بأمر الممارسة من الأفراد، بحيث تتحول المؤسسة من نسق تنظيمي متمثل في إجراءات قانونية ورمز للريح المادي، إلى نسق ثقافي يضبط سلوك الفرد داخل التنظيم، والبعد الاجتماعي والإنساني للعاملين، فالثقافة تعتبر عنصراً أساسياً تؤثر على السلوك الذي تتفاعل به المنظمات مع عاملها حيث تعطي اهتماماً بالغاً لبيئة العمل ولثقافة العامل لاقتناعها الراسخ بأن الإنسان هو الثورة الحقيقية والمحدد الرئيسي للإنتاج وذلك لما تتضمنه من قيم وأخلاقيات وإتجاهات وعادات وأفكاره ومعتقدات توجه سلوك الأفراد في المنظمات التي يعملون فيها، فإن المتطلع لمستوى إدارة وأوضاع منظمات الأعمال من شركات ومؤسسات صناعية وتجارية وخدمية بمختلف أنواعها ومستوياتها

ونواتجها وتخصصاتها المتعددة يجد حتماً تفاوتاً في مستوياتها ونتائجها وحصصها في السوق، سواء كانت المحلية أو العالمية وهذه النتائج لها أسباب عديدة منها عامة كأوضاع اقتصادية وسياسية واجتماعية ومنها خاصة كالخبرات والمهارات وقوى مالية وطرق وأساليب القيادة والإدارة لأفرادها وبالتالي تتفاوت النتائج والمستويات.

ولقد كثر الحديث وتعددت الدراسات والنظريات في تفسير الأنواع والأنماط والأشكال المتعددة للرأسمال بصفته مورداً أساسياً يمنح الفاعل قوة اجتماعية داخل الفضاء الاجتماعي، والذي يتجسد في أشكال غير مادية؛ مثل الرأسمال الاجتماعي، والرأسمال الثقافي لوصف امتلاك المعرفة والإنجازات والمؤهلات الرسمية والتي بواسطتها تعتبر دخلاً وتضمن للفرد الحفاظ على وضعه الاجتماعي فحسب الطرح الجديد

للمؤسسة، بإعتبارها رافد سوسيومهني يؤثر ويتأثر بالثقافة والقيم السائدة في المجتمع بإعتبارها تشكل خارطة ذهنية مختلفة مع وجود ثقافات متعددة، كونها مجالاً مفتوحاً تسعى لتشكيل تمثيلات وتصورات لخبايا الحياة المهنية وفي هذا الصدد عبر عليه **بورديو بالهابيتوس** بإعتباره نسق من الإستعدادات المنسجمة لقواعد اللعب في حقل ما، فإن المطلوب من الفاعلين هو ضرورة الانخراط في هذا الحقل الإجتماعي وحفظ قواعد اللعبة والتعود على ممارستها بأكمل وجه مع ضرورة الاستثمار في هذا اللعب والتعود عليه، كما يتدخل **الهابيتوس** في شروط الكسب والملكية والرأسمال عن طريق جلب المصلحة وتجنباً للمضرة عن الفاعلين داخل محيط إجتماعي، يمكن القول أن **الهابيتوس** في مجال المؤسسة عبارة عن مجموعة متميزة ومتنوعة من التوجهات المستمرة والمهارات وأشكال المعرفة المهنية، التي يتم اكتسابها من شتى الثقافات داخل المجال المهني عن طريق السلوك الجسدي والحديث والملابس والقيم الإجتماعية إضافة إلى الممارسات التنظيمية¹.

فعنصر الثقافة داخل التنظيمات يشكل الجوهر الأساسي للمنظمة ومعيار للحكم عالم لها لهذا تتخذ المنظمات في العصر الحديث العديد من النماذج التي تهتم من خلاله بعنصر الثقافة داخل التنظيم، من حيث التطبيق ومن حيث التلقين وغيرها من النواحي الأخرى المرتبطة بالعنصر البشري. فالحديث عن الثقافة في هذا الموضوع لا نقصد بها فقط بأنها نشاط ذهني مستقل نسبياً بل نقصد بها آلية صنع السلوك والأحداث والتاريخ، ومن هذا المنطلق نعتقد أن أي دراسة علمية للتنظيمات في المجتمع الجزائري تكون مفيدة وتؤدي إلى علاج الأوضاع التنظيمية والإقتصادية والمهنية وزيادة فاعليتها في المؤسسة الجزائرية والمؤسسات والمنظمات اليوم تسعى جاهدة إلى تحقيق أهدافها التي تأسست من أجلها فمهما كان حجمها فإنها لا تستطيع تحقيق تلك الأهداف إلا من خلال اهتمامها بالعنصر البشري، حيث اتضح أنه بالرغم من أهمية العناصر المادية والتقنية في أية منظمة إلا أن الفرد يبقى العنصر الرئيسي الذي يستطيع أن يوظف الرأسمال الثقافي لتأقلم مع تلك العناصر وتحقيق أكبر قدر من الفاعلية في تنفيذ الأعمال المكلفين بها وعلى جميع المستويات وبشكل متناسق ومنظم.

¹ Pierre Bourdieu, **Questions de Sociologie**, édition originale de Minuit, paris, 1984
cérés productions, 1993, p29.

ويعتبر الرأسمال الثقافي مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة والتي أختيرت لكونها جديرة بإعادة إنتاجها واستمرارها ونقلها خلال العملية التربوية، ويركز هذا المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية والإستعدادات التي تعبر عن رموز داخلية مستخدمة تعمل على إعداد الفرد للتفاعل بإيجابية مع مواقف التنافس وتفسير العلاقات والأحداث الثقافية ولهذا وجب الأخذ بعين الإعتبار البعد الثقافي للتنظيمات وذلك أن أي تنظيم يعتبر كيانا إجتماعيا بكل ما يحمله المجتمع من ثقافة وقيم ووعي يؤثرون بدورهم على خصائص التنظيم وعلى واقعه التنظيمي والإجتماعي والمهني وكذا على فاعليته، وينطوي تحت مفهوم الثقافة التنظيمية فهي مجموعة من الأخلاقيات والنواحي المادية والقيم والنماذج الإجتماعية والتكنولوجيا ، التي تميزها عن باقي المنظمات الأخرى، وتكتسب هذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية وتتمارس تأثيرا كبيرا على سلوك الأفراد في المنظمات وتتركز على إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين كما تعد ركنا أساسيا في المنظمات المعاصرة، إضافة على أنها تلعب دورا بارزا في التأثير على التنمية الإدارية حيث تتأثر عمليات التنمية الإدارية بالمستوى الثقافي السائد في المجتمع سلبا أو إيجابا الأمر الذي جعلها تفرض على القادة والمدربين الإهتمام بها في محاولة للوصول إلى فهم أبعادها وعناصرها، فالثقافة التنظيمية نتاج ما اكتسبه العاملون والمدربين من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات وإتجاهاتهم ومهارات تقنية قبل انضمامهم إلى المنظمة التي يعملون فيها. ويعتبر التنوع الثقافي بإعتباره سمة من سمات المجتمعات الحديثة، إذ شمل العديد من نواحي الحياة وفي حين كان التنوع الثقافي قديما سببا للاختلاف بين الجماعات فقد تحول اليوم إلى جزء من التراث العالمي المشترك، وتعددت الأسباب التي أدت إلى انتشار الحديث عن التنوع الثقافي ولعل من أهمها العولمة التي أسهمت إلى نشر الثقافات من خلال النشاط الدولي للمنظمات وانتقال الأفراد من دولة إلى أخرى، وتبعاً لأهمية التنوع الثقافي فقد تم الترويج عنه بوصفه سنة عالمية وليست محلية لا تخص فئة دون أخرى فهو يعرف على أنه الفروق الموجودة بين الأفراد من حيث الخلفيات متمثلة في الجنس والقدرات والصفات الجسدية والعقلية والطبقية الإجتماعية والعرق والتعليم والثقافة والعادات والمعتقدات وغيرها.

تقاس درجة نجاح أي مؤسسة بمدى قدرتها على تحقيق معدلات أعلى من الإنتاجية، وهذا ما يرجع بدوره إلى الفاعلية في الأداء الوظيفي لعمالها فعندما تكون معدلات الأداء عالية يكون مستوى الإنتاجية عالي أيضا، فالأداء الوظيفي هو منظومة متكاملة لنواتج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية ويشتمل على أداء المؤسسة في إطار البيئة الإقتصادية، الإجتماعية، الثقافية وأداء الوحدات التنظيمية

في إطار السياسات العامة للمنظمات. وأداء الأفراد في وحدتهم التنظيمية، بحيث يتوقف مستوى الأداء الوظيفي للأفراد أو العمال داخل مؤسساتهم على القدرات، المهارات والخبرات السابقة لهم من جهة ومن جهة أخرى عوامل متعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة أو المؤسسة، فلمنظمات لا تحكمها أسس ومبادئ تنظيمية واحدة فإن الطابع الثقافي السائد فيها يختلف من تنظيم لآخر ومن بيئة لأخرى، لأن الثقافة التنظيمية جزء نابع من ثقافة المجتمع الذي يمثل البيئة التي تنشأ فيها المؤسسة ولذلك فهو يؤثر على توجيه المؤسسات وكفاءتها وان بيئة العمل انعكاس لما يحدث في المجتمع تتأثر الثقافة التنظيمية للمؤسسة بثقافة المجتمع لهذا فإن كل من الأداء الوظيفي والرأسمال الثقافي عاملان أساسيان لاستمرار أي مؤسسة، ومن هنا جاء اختيارنا لموضوع الدراسة بالرأسمال الثقافي وعلاقته بالأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية بولاية تندوف أنموذجا لذا سنحاول من خلال هذا الموضوع تحديد طبيعة العلاقة بين الرأسمال الثقافي والأداء الوظيفي وهذا بالإعتماد على الخطوات التالية:

الفصل الأول خصصناه للجانب النظري والمنهجي للدراسة من خلال عنصرين، حيث تضمن العنصر الأول الاطار النظري والذي يعتبر مرتكز أساسي لأي بحث علمي بداية من أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع وتوضيح أهميته وأهدافه واستعراض بعض من الدراسات السابقة التي مست بعضا من جوانب البحث ثم قمنا بتحديد الإشكالية وصياغة الفروض لها، وتحديد المفاهيم الإجرائية للموضوع واختيار المقاربة النظرية المعتمد عليها وذلك إستنادا إلى التأصيل العلمي والتقارب المنهجي للتراث السوسيولوجي، أما العنصر الثاني تم تخصيصه للإجراءات المنهجية للدراسة من خلال توضيح المنهج المتبع وأدوات جمع وعرض البيانات مع كيفية اختيار العينة والتفصيل في مجالات الدراسة، وفي الأخير ذكر بعض الصعوبات التي واجهتنا في البحث.

أما الفصل الثاني الموسوم بقراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي تناولنا فيه ثلاث عناصر مهمة فالعنصر الأول تم من خلاله الإشارة إلى نشأة وظهور الرأسمال الثقافي وتطوره، ثم ذكرنا في العنصر الثاني أنواعه وأشكاله ومكوناته وفي العنصر الثالث أشرنا إلى الهايتوس عند بيار بورديو داخل المؤسسة من خلال تعداد خصائصه.

وفي الفصل الثالث المعنون المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع الثقافي داخل المؤسسة استعرضنا أولا ماهية الثقافة بصفة عامة من خلال تعريفها وخصائصها ووظائفها وعناصرها أما ثانيا: فتحدثنا

عن ماهية ومفهوم الثقافة التنظيمية، و أهميتها، خصائصها، أنواعها، سماتها، مصادرها ومحددات تكوينها ومستوياتها داخل المؤسسة، مصادر وآليات تشكيلها، كما تحدثنا **ثالثا** عن التنوع الثقافي وذلك بالإعتماد على مفهوم التنوع الثقافي، أشكاله، أنواعه، أبعاده وكيفية التعامل معه داخل المؤسسة.

و في **الفصل الرابع** خصصناه **للأداء الوظيفي** وعملية تقييمه داخل المؤسسة حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل على جزأين بحيث تطرقنا في **الجزء الأول** إلى ماهية الأداء الوظيفي ثم تطرقنا إلى عرض أهم المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي واستعراض أهميته وعناصره وأبعاده وعرض مختلف العوامل المؤثرة فيه ومظاهر ضعفه وفي الأخير إلى خطوات تحسينه ورفع فاعليته داخل المؤسسة، أما **الجزء الثاني** تم تخصيصه لعملية تقييم الأداء الوظيفي وإبراز أهميته، وتحديد أهداف وأسس وطرق التقييم ومشاكله ثم كيفية تحسينها داخل المؤسسة وجاء في **الفصل الخامس** الموسوم **بآليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وإنعكاساته على الأداء الوظيفي** تحدثنا في **الجزء الأول** عن ثقافة المؤسسة الإقتصادية واستعراضنا خصائصها وأهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وعرض ظروف وأثر ومراحل وتمثلات تشكيل ثقافة المؤسسة، وفي **الجزء الثاني** بينا كيفية تنقل ونقل الرأسمال الثقافي وأثره على الأداء الوظيفي بالنظر إلى الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية، ثم تحدثنا عن الصراع التنظيمي وإنعكاساته على ثقافة المؤسسة الإقتصادية وأثره على حسب تفسير الباحث جمال غريد لنختم في الأخير بطريقة تأثير ثقافة المؤسسة على الأداء الوظيفي

أما **الفصل السادس والأخير** فهو خاص **بالجانب الميداني للدراسة** والذي تضمن تحليل وتفسير البيانات الإحصائية الميدانية الخاصة بالمتغيرات مع عرض النتائج العامة التي خلصت إليها هذه الدراسة وتقديم خاتمة عامة لكل ما تم عرضه من خطوات هذا للموضوع.

الفصل الأول:

الإطار النظري والمنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة	
تمهيد	
أولاً: الاطار النظري للدراسة	
1- أسباب اختيار الموضوع	
2- أهمية الدراسة	
3- أهداف الدراسة	
4- الدراسات السابقة	
5- إشكالية الدراسة	
6- فرضيات الدراسة	
7- المفاهيم الإجرائية	
8- المقاربة النظرية للدراسة	
ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة	
9- منهج الدراسة	
10- أدوات ومصادر جمع وعرض البيانات	
11- العينة مواصفاتها وطريقة اختيارها	
12- مجالات الدراسة	
13- صعوبات الدراسة	
خلاصة	

تمهيد:

تقتضي الدراسة العلمية لأي موضوع على حسب تخصصه ضرورة تحديد الإطار النظري والمنهجي للموضوع المدروس، فمن خلاله يحدد البناء المنهجي للدراسة كافة المعالم والمنطلقات المنهجية للبحث والتي من خلالها تقوم بتوجيه محاور الدراسة، وتبنى على أهدافها المرجوة ليتم بموجبها استخلاص النتائج وهو بذلك المرتكز الأساسي لأي بحث علمي يتبنى منطلقا ابستمولوجيا كما حدده **Gaston Bachelard** في ثلاث مراحل مهمة وأساسية ينبغي على الباحث اتباعها وهي (القطيعة، البناء، الإختبار)

فهذا الفصل يحتوي على عنصرين مهمين، حيث تضمن **العنصر الأول الاطار النظري** والذي يعتبر مرتكز أساسي لأي بحث علمي بداية من أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع وتوضيح أهميته وأهدافه واستعراض بعض من الدراسات السابقة التي مست بعضا من جوانب البحث ثم قمنا بتحديد الإشكالية وصياغة الفروض لها، وتحديد المفاهيم الإجرائية للموضوع واختيار المقاربة النظرية المعتمد عليها وذلك إستنادا إلى التأصيل العلمي والتقارب المنهجي للتراث السوسيولوجي، أما **العنصر الثاني** تم تخصيصه للإجراءات المنهجية للدراسة من خلال توضيح المنهج المتبع وأدوات جمع وعرض البيانات مع كيفية اختيار العينة والتفصيل في مجالات الدراسة، وفي الأخير ذكر بعض الصعوبات التي واجهتنا في البحث.

أولاً: الاطار النظري للدراسة

1- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن اعتباطيا بل دفعتنا إليه عدة أسباب الذاتية منها والموضوعية والمتمثلة في:

1-1- الأسباب الذاتية:

- إن البحث في الموضوع المتعلق بالرأسمال الثقافي داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي يندرج ضمن فضاء اهتماماتنا العلمية والشخصية ومن منطلق أن كل نشاط علمي هو فعل انساني لا يخلو من معاني ذاتية، ويعتبر هذا الموضوع ضمن اختصاصنا الأكاديمي علم الاجتماع تنظيم وعمل والمكانة الإقتصادية البارزة للمؤسسة محل الدراسة.

- إثراء البحث العلمي.

1-2- الأسباب الموضوعية:

- سنحاول من خلال هذا الموضوع الكشف عن خفاياه وتبسيط الضوء على الرأسمال الثقافي ودوره في فعالية الأداء الوظيفي فهو يعتبر من أهم الإشكاليات المطروحة على مستوى المنظمات المعاصرة.

- حداثة وجود الموضوع في بعده السوسيو تنظيمي.
- التحولات والتغيرات السريعة التي شهدتها العالم في كل من مجال العمل.
- محاولة معرفة دور الرأسمال الثقافي علي فاعلية الأداء.
- دراسة وتحليل العلاقة بين التنوع الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي.
- كشف العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي داخل المؤسسة الإقتصادية.
- تبسيط الضوء علي دور الذي تلعبه آليات الرأسمال الثقافي في نقل الثقافة المجتمعية وسط المؤسسة الإقتصادية وكيفية التعامل معها.

2- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة الوصول إلى نتائج علمية مأخوذة من أرض الواقع وبالطرق العلمية بالنزول إلى الميدان، وهذا لغرض تفسير السلوكيات المتبعة من طرف العمال داخل مؤسسة

سونلغاز

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

فهو يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال من خلال للأرضية السليمة بوضع دعائم طرق التسيير البشري التي تأخذ بعين الإعتبار تمثل الواقع الثقافي السائد في البيئة الصحراوية خصوصا بولاية تندوف مما يسهل دون شك في فهم العامل الصحراوي الذي يشتغل داخل المؤسسة، بحكم أنه انتقل من حياة البدو إلى حياة الحضر والتمدن، وبالتالي تصميم طرق مناسبة للإدارة والتسيير والتحفيز، وهو ما تحتاجه مؤسسة سونلغاز بتندوف.

● اعتبار موضوع الدراسة مدخلا استراتيجيا ليس فقط لفهم الواقع السوسولوجي للمؤسسة الإقتصادية بل المجتمع بمختلف أنساقه الفرعية لأن دراسة المؤسسة كظاهرة اقتصادية تترجم العديد من الممارسات الثقافية والإجتماعية المنتجة ضمن سياق تاريخي وثقافي.

● كما تكمن أهمية الدراسة الراهنة في ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الرأسمال الثقافي خاصة في علاقتها بالأداء الوظيفي حيث أنه لا تتوفر دراسات كافية عنها في التراث العلمي وفي الدراسات العربية والتي تعرضت لبحث مفهوم رأس المال الثقافي، وتحاول الدراسة الراهنة الإعتماد على العديد من النظريات العلمية تسعى من خلالها إلى محاولة تفسير الظاهرة محل الدراسة.

3- أهداف الدراسة:

لابد على أي باحث يقوم ببحث علمي في مجال ما، لابد أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة التي يصبوا لبلوغها من خلال بحثه لذا هدفت الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف وذلك من خلال دراسة النسق الثقافي للعمال داخل المؤسسة والتعرف على الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة الإقتصادية وعلاقته بفاعلية الأداء ومن أبرز هذه الأهداف مايلي:

- كشف العلاقة بين الرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف.
- النزول إلى الميدان والتعامل مع العمال على اختلاف ثقافتهم ، و ذلك لتقصي ومعرفة مدى تأثيرهم بثقافة المؤسسة وتأثيرهم عليها.
- الكشف عن دور الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة.
- الوقوف على حقيقة الثقافة التي تؤثر على فاعلية الأداء الوظيفي.
- معرفة مدى ارتباط هذه الثقافات بفاعلية الأداء الوظيفي.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

4-الدراسات السابقة:

نجد ضمن سياق أدبيات البحوث المتفق عليها منهجيا أنه لايمكن لأي بحث الانطلاق دون تناوله لأبحاث سابقة فهو بذلك إما أن يتم مسيرة بحثه مع البحوث السابقة أو يأتي بالجديد والتطرق إليه من زوايا أخرى فتعتبر الدراسات السابقة من بين أهم الإجراءات المنهجية المكونة لتطورات البحث العلمي والسوسيولوجي من حيث عملية البناء والتسلسل المنطقي، وبذلك تكون بمثابة قاعدة انطلاق الباحث وفق مايسمى بالتراكمية العلمية والسوسيولوجية¹.

فبعدها يحدد الباحث ويضبط موضوعه في المرحلة الأولى وهي المرحلة التمهيدية كما حددها **Raymond Quivy** حيث يتوجب جمع التراث النظري للبحث فلذا تكتسي الدراسة السابقة أهمية بالنسبة للبحث العلمي لأنها تفيد في الكثير من مراحل والجوانب التي يمر بها الباحث وتلخص أهميتها في كونها أحد المصادر التي توجه الباحث لضبط فرضياته وتحديد مجال بحثه والأدوات المناسبة لتحقيق أهداف دراسته²، فهناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت للموضوع محل الدراسة، وتناولته من زوايا مختلفة ونذكر أهمها:

4-1-الدراسة الأولى: دراسة علي الكنز، سعيد شينخي، جمال غريد بعنوان الصناعة والمجتمع في الفترة ما بين (1978 - 1982) بعنابة³ وهي دراسة سوسيولوجية كان مجالها الشركة الوطنية للحديد والصلب (SNS).

ارتبطت الدراسة بسؤالين جوهريين أحدهما عام يتحرى في المعنى العميق للتصنيع بالجزائر، والآخر خصوصي يبحث في الكيفيات التي من خلالها يعيش الإطارات والمؤهلون لهذا التصنيع، فالتساؤل الرئيسي هو: ما معنى التصنيع في الجزائر؟، وكيف يعيش ويتصور مختلف الفاعلين بـ (SNS) عملية التصنيع هذه ؟

¹ سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط 2، 2012، ص30.

² علي الغربي، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مخبر علم اجتماع الإتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص54، 56.

³ EL KANZ Ali ,GUERID Djamal,CHIKHI Said., **Industrie et société: le cas de la SNS**,avril 1978-juin 1982,p75.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

تطرقت الدراسة إلى استعراض الظروف الإجتماعية الخارجية لعمال الصناعة وآثارها على سلوك العامل داخل التنظيم من خلال التركيز على الرضاء الارتياح والتذمر لدى العمال، واطهار موقفهم من الإدارة وجهاز الإشراف ومن المنظمات الجماهيرية والنقابية، كما استهدفت دراسة موقف العمال من حجم التنظيم.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، أما الأدوات المنهجية، فقد استخدمت الإستمارة والمقابلة حيث أجرى الباحثون سلسلة من المقابلات غير المقننة مع عدد من العمال والإداريين.

ومن النتائج الهامة التي توصلت إليها الدراسة والمتعلقة ببعض جوانب السلوك التنظيمي هو مايلي:

- احتفاظ العمال الصناعيين من ذوي الأصول الريفية بعقلياتهم التقليدية.
- عدم اندماجهم مع النسق الصناعي حيث يشتغلون، ويتعلق الأمر هنا بنمط تعاملهم مع الآلة، وكذا موقفهم من القيم الحضريّة التي تسود مجتمع المدنة.

كشفت الدراسة عن الغموض في التسيير الذي يسود التنظيمات الصناعية، مما جعل العمال يشعرون بالإحباط لعدم وضوح مستقبلهم المهني، في ظل استمرار هذه الوضعية، التي عبر عنها أحد العمال بالقول: "إن السوق أكثر تنظيمًا من هنا" أي التنظيم الصناعي، وهذا ما جعل العمال يحسون بأن هناك من يتقاضى أجرا وامتيازات إجتماعية مختلفة دون ما عمل واضح يؤديه للتنظيم.

التعقيب على الدراسة:

لاحظنا من خلال هذه الدراسة أن هناك تقاطع في الدراسة السابقة مع دراستنا الحالية في النقاط التالية:

- اعتمدت الدراسة السابقة على المنهج الوصفي، كما اعتمدنا عليه في دراستنا الحالية، أما بخصوص أدوات جمع البيانات، فقد استخدمت الإستمارة والمقابلة بإعتبارهما أداتين مهمتين في جمع المعلومات
- نجد أن هذه الدراسة تتفق مع دراستنا في عينة البحث غير متجانسة تتمثل في العينة الطبقية وهي (إطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ).

كما اختلفت الدراسة في النقاط التالية:

- الاختلاف في المجال الزماني والمكاني.
- أن هذه الدراسة السابقة أجريت ما بين 1978-1982 بينما دراستنا الحالية أجريت ما بين السنوات في الفترة 2019-2022، أما المكان فأجريت الدراسة السابقة في الشرق بعنابة، أما دراستنا الحالية فأجريت في أقصى الجنوب الغربي للجزائر وبالضبط ولاية تندوف الحدودية.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

4-2- الدراسة الثانية : للباحث بوفلجة غياث، بعنوان الثقافة الإجتماعية وأثرها على السلوك

المهني للعمال دراسة ميدانية بوحدة النسيج تلمسان (2001)¹.

أجريت هذه الدراسة في منطقة ريفية بولاية تلمسان، وهي نمط معيشتهم زراعي ورعوي، وقد اخذ الباحث مصنع النسيج بمنطقة سبدو كعينة للدراسة، محاولة منه معرفة العلاقة بين الثقافة المجتمعية- التي تتميز بالريفية- وسلوكات العمال المهنية، وإبراز الاختلافات وأشكال التباينات بين القيم داخل التنظيم، بالإضافة إلى المظاهر السلوكية التي تنتجها هذه القيم التقليدية لينطلق في بحثه من تساؤل رئيسي وهو كيف توجه الثقافة المجتمعية للأفراد سلوكياتهم داخل العمل في ظل تنظيم صناعي مختلف عنها؟.

وقد أجريت هذه الدراسة بسبع وحدات تابعة لقطاع الصناعات النسيجية، تم فيها مقابله "400 مبحوث" ما بين عامل وإطار مسير، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج نوجزها في النقاط التالية:

- للقدرات الفردية دور في تحقيق الأداء المتميز لأفراد إدارة الموارد البشرية.

للعمل: يحترم العامل العمل وبمجده نظرا لتعوده على العمل الفلاحي في التنظيمات الأسرية والقبلية ولقيمته الدينية، غير أنه لأسباب تاريخية وسياسية تتمثل في الاستعمار الفرنسي فقد تولد لديه كره للعمل في مؤسسات الاستعمار، ولهذا فإنه بعد الاستقلال ظهر لدى العامل ميل أكبر إتجاه الأعمال الحرة، أي أنه يفضل العمل الحر من أجل الإشباع النفسي والإجتماعي.

- قيمه احترام الوقت والمواظبة: لدى العامل صعوبات كبيرة في التحكم في الوقت وفي ضبط المواعيد نظرا لاستعمال معايير غير دقيقة (صباحا، مساء، وقت الظهر، وقت العشاء) والنتيجة عدم قدرته على الالتزام بالمواعيد، إضافة إلى إعطاء أولوية للظروف الأسرية والمناسبات الإجتماعية وحتى الترفيهية على حساب أولويات العمل، أي أن هناك عدم احترام للوقت مع كثرة الغيابات.

- علاقات العمل والتفاعل مع القيادة: تكشف القيم التقليدية للعاملين سلوكا وإتجاهات سلبية إتجاه بعض القيادات الإدارية كتعبير عن تناقض وصراع القيم داخل التنظيم، حيث يفضل العمال القيادات التي تهتم بالجوانب الإنسانية والإجتماعية، وينبذون القيادات التي تفتقر إلى الصفات الأخلاقية، وقد يصل الإتجاه السلبي إلى حد رفض التعامل معها، ويميل العمال إلى عدم التعامل ورفض التعليمات من المسيرين من غير منطقتهم وقبيلتهم.

¹ بوفلجة غياث، بحوث في اغير التنظيمي وثقافة العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010ص41.28بتصرف.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

- اللجوء إلى الوساطة والمحسوبة أمام الإدارة من اجل الترقية.

- اعتماد البعد الأخلاقي كأحد معايير اختيار المسؤولين في العمل.

التعقيب على الدراسة:

لاحظنا من خلال هذه الدراسة أن هناك تقاطع في الدراسة السابقة مع دراستنا الحالية في النقاط التالية:

• إستخدام المنهج الوصفي وهي خاصية مشتركة بينهم وبين هذا البحث وذلك أنه ملائم لجمع البيانات الكمية والكيفية.

• كلا الدراستان أجريتا في بيئة جزائرية.

كما اختلفت الدراسة في النقاط التالية:

• ركزت على دراسة الثقافة بشكل عام ومنها القيم كل ذلك من الناحية السيكلوجية، بينما ركزت دراستنا على الثقافة من منظور سوسيوولوجي محظ وهو مختلف تماما عن الآخر.

• الاختلاف في المجال الزماني والمكاني.

• ركزت الدراسة على القيم الثقافية في المجتمعات الريفية بينما نحن في دراستنا ركزنا على ثقافة العامل داخل المؤسسة الإقتصادية ، كما أن هذه الدراسة ربطت الثقافة بالسلوك المهني في حين دراستنا تركز على تأثير الرأسمال الثقافي على الأداء الوظيفي.

كانت لهذه الدراسة فائدة اضافتها على هذه الدراسة وهي:

• الإستفادة في ضبط الفرضيات وبناء الاشكالية.

3-4- الدراسة الثالثة: دراسة العقبي الأزهر، بعنوان القيم الإجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على

السلوك التنظيمي للعاملين (2009/2008)¹ عالجت الدراسة التساؤل المطروح: ما مدى تأثير القيم

والمعايير الإجتماعية المحلية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والاشراف بينهم داخل المنظمة

الصناعية، سواءا كان هؤلاء الأفراد عمالا فيما بينهم أو كانوا رؤساء ومرؤوسيين وعن حجم هذا التأثير ؟

¹ العقبي الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين المصنع الجزائري أنموذجا-دراسة

ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع

التنمية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009/2008 .

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير القيم والمعايير الإجتماعية التي يؤمن بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية سواء كان هؤلاء الأفراد عمالا فيها أو كانوا رؤساء ومرؤسين وعن حجم هذا التأثير، وتحديد العوامل والمتغيرات الواقعة خارج المؤسسة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لوصف الخصائص والمميزات الديمغرافية والإجتماعية للمبحوثين، وكذا لوصف الخصائص الثقافية، مدعما بالمنهج المقارن لإجراء جملة من المقارنات بين القيم والمعايير السائدة في الجماعات للكشف عن أوجه الاختلاف والتشابه وتم الإعتماد على العينة الاحتمالية الطبقية والتي تتكون من 178 مبحوث، لأن مجتمع الدراسة غير متجانس (إطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تتمثل في:

كشفت الدراسة أن علاقات الرؤساء بمرؤوسيهـم ليست علاقات مراكز فقط ولكن تتضمن كل الشخصية ، إذ يشركونهم في ما يتخذونه من قرارات خاصة بالعمل ويتدخلون إلى جانبهم في إنجاز أعمالهم وإذا مرض أو تغيب أحد هؤلاء المرؤوسين يحلون محله في تنفيذ العمل.

كما أشارت النتائج أن تعاون العمال وتضامنهم سواء من حيث الأسس التي يستند عليها أو الأسباب التي تقف وراءه أو حتى الموضوعات التي يتركز حولها كلها مسائل تشير بوضوح إلى أن هؤلاء العمال يسلكون بوصفهم أعضاء تنظيم في علاقاتهم المهنية، يتبعون لوائحها وقواعده الرسمية وخلاف هؤلاء أي اعوان التنفيذ تظهر النتائج أن تحمل الرؤساء لجملة من الالتزامات الإجتماعية والأخلاقية تجاه مرؤوسيهـم يمثل إستجابة من جانبهم للقيم الإجتماعية المحلية التي يؤمنون بها وهو ما يؤشر بوضوح إلى مراعاة هؤلاء وتصرفهم في حدود من جهة أخرى ظهرت شواهد التعاون والتصاميم السائد بين العمال داخل المؤسسة اغلبيتهم ذات طابع رسمي أساسه المراكز المهنية التي يشغلها هؤلاء داخل المنظمة وما يرتبط من أدوار.

التعقيب على الدراسة:

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناول موضوع الثقافة داخل المؤسسة وهو نفس المؤشر الذي نحن بصدد دراسته واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وهو نفس المنهج المستخدم في دراستنا الحالية مع فارق في العينة المختارة.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

كما اختلفت الدراسة مع موضوع البحث في طبيعة متغيرات الدراسة فهي اعتمدت على القيم الاجتماعية والثقافية وتأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين في حين دراستنا تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الرأس المال الثقافي والأداء الوظيفي.

أوجه الاستفادة:

كانت الدراسة السابقة مصدر معرفي ثري في الجانب النظري، الثقافة بصفة عامة وركزت على الثقافة التنظيمية حيث أبرزت المفاهيم المتعلقة بصلب موضوعنا.

4-4- الدراسة الرابعة: دراسة للباحث كمال بوقرة بعنوان "المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة 2007/2008"¹.

فبالنظر إلى جل المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية ماهي إلا إفرازات قد تكون بصورة مباشرة أو غير مباشرة لثقافة العامل داخل مجتمعه، والتي ينتج من خلالها مايسمى بالصراع الثقافي والمتمثل عن عدم التجاوب مع الأفكار الوافدة إليه ومن هذا المنطلق، يطرح الباحث تساؤله الرئيسي والمتمثل في: ماهو موقع المسألة الثقافية من المشكلات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية؟ وماهي أهم العوامل الثقافية التي تقف وراء ظاهرة التخلف عن مواقيت العمل والتغيب؟.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير مسألة النسق الثقافي على استقرار وفاعلية العامل الجزائري داخل المؤسسة وتحقيق أهدافها التنظيمية والاجتماعية والتنموية، والكشف عن القيم الثقافية لدى العامل الجزائري، ومدى ارتباط هذه الثقافة بفاعلية العامل.

واشتملت الدراسة على عينة عشوائية طبقية تكونت من حوالي 90 عاملا مقسمة على (64 عاملا بدائرة الإنتاج، 16 عاملا بالإدارة، 10 عمال من الدائرة التقنية)

تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بهدف وصف واقع المؤسسة الجزائرية وواقع الثقافة السائدة فيها وتحليلها بإستخدام مختلف الأدوات المتاحة من استمارة ومقابلة وملاحظة.

¹ كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز، وحدة باتنة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2007/2008.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تتمثل في:

- النمط الثقافي وعلاقته السائدة في المؤسسة مجال الدراسة يتميز بمجموعة من الخصائص فمن حيث موقف الأفراد من العمل نجد أن هناك تناقض حول قيمة العمل، ففي الوقت الذي يفضل فيه أغلب العمال العمل عن الراتب بدون عمل نجد أغلبهم ينظرون إلى العمل على أساس أنه مورد مادي يحقق لهم إشباع بيولوجية طبيعية، وهناك فئات أخرى تعتبر العمل مصدر لتحقيق حاجات معنوية كالمكانة الاجتماعية واحترام تحقيق الذات وارضاء الله سبحانه وتعالى ، كما تشير النتائج إلى أن احترام الوقت كقيمة من طرف العمال شيء غير متوفر.
 - القيمة المساوتية غالبية في ثقافة أفراد المجتمع المدروس وهذا من خلال عدم تفضيلهم للتفاوت في السلطة والنفوذ واعتبارهم المشرفين والمسؤولين زملاء مثلهم لا يختلفون عنهم.
 - تلعب العوامل الثقافية للمجتمع والتي يحملها الفرد معه إلى المؤسسة تلعب دورا أساسيا في تحديد السلوك التنظيمي.
 - كشفت الدراسة أن الاختلاف في مستوى التعليم وفي نوعيته يؤديان إلى حدوث الصراع والإختلاف حول مواضيع العمل أو حول معايير توزيع الإمتيازات، كذلك فارق السن سببا في الصراع وهذا ناتج عن الاختلاف في القيم الثقافية لدى المبحوثين.
 - كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة زاد عدم الرضا.
- التعقيب على الدراسة:

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الوقوف على هدف مشترك وهو دراسة مدى تأثير الثقافة داخل المؤسسة الجزائرية، كما نجد تشابه أيضا في عينة الدراسة والتي تتمثل في العينة العشوائية الطبقية. كما أن هناك نقاط إختلاف تكمن في أن الدراسة أجريت في الشرق الجزائري وبالتحديد ولاية باتنة أما دراستنا الحالية أجريت في بيئة صحراوية تتمثل في ولاية تندوف الحدودية والتي تقع أقصى الجنوب الغربي للجزائر، ومالها من خصوصيات تميزها عن الشمال الجزائري والتي لها طابعها الإجتماعي و الثقافي التوجه حيث تسعى الدراسة السابقة إلى البحث والكشف عن المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التي تحدث داخل التنظيم بينما دراستنا تسعى إلى التعرف على ثقافة الفرد المتمثلة في رأسماله الثقافي وعلاقتها بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

أوجه الإستفادة:

- الإستفادة في ضبط الفرضيات وبناء الاشكالية.
 - تسهيل التعاطي مع المعطيات النظرية والميدانية من خلال تحليل البيانات الإحصائية، المتحصل عليها لإختبار الفروض والإجابة عن التساؤلات.
 - ساعدتنا في عملية تحليل الجداول من خلال القراءة السوسولوجية الدقيقة للموضوع محل الدراسة.
- 4-5- الدراسة الخامسة: دراسة للباحث أحمد حجاج بعنوان الرأس المال الثقافي والاجتماعي للأسرة وتأثيرهم على الطموح الاجتماعي للأفراد بالأغواط 2016/2017¹.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي: إلى مدى يؤثر الرأس المال الثقافي والاجتماعي للأسرة في بناء الطموح الاجتماعي للأستاذ الجامعي؟.

تهدف هذه الدراسة للتحقق العلمي من صحة المعلومات التي ترتبط بمهية الرأس المال الثقافي والاجتماعي وتبيان علاقته بالطموح المهني والتعليمي والاجتماعي عند الأساتذة الجامعيين، وكيفية حصرها في جملة من السلوكيات التي ترتبط بالبيئة من جهة والمقدرات الذاتية من جهة أخرى.

من خلال الدراسة المعمقة لموضوع البحث تم الإعتماد على مجموعة من المناهج العلمية من بينها الوصفي التحليلي كونه يساهم في الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية للظاهرة المدروسة بصفة أدق وأشمل كما تم الإعتماد على المنهج التاريخي والذي يعتمد على تتبع مراحل الظاهرة وتطورها كرونولوجيا، وفي الأخير المنهج الإحصائي الذي يعتمد على تحليل الجداول الإحصائية من خلال النسب المؤية.

كما إعتمد الباحث على العينة العشوائية البسيطة والتي تعطي لجميع مفردات المجتمع نفس فرصة الظهور، وهذا ماسضفي صبغة موضوعية للدراسة.

من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تتمثل في النقاط التالية:

- الفرد لا يتلقى تخطيطا من الأسرة فيما يخص الطموح المهني.
- البيئة الأسرية تهتم بالوسائل التعليمية في مرحلة الصغر المتعلقة بالطموحات الشخصية للفرد.

¹ أحمد حجاج، الرأس المال الثقافي والاجتماعي للأسرة وتأثيرهم على الطموح الاجتماعي للأفراد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الثقافي، دراسة شملت عينة من أساتذة الجامعة الاغواط أنموذجا، جامعة الجزائر، 2016/2017.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

- الدعم المعنوي من الأسرة هو سبب النجاح وتحقيق والطموحات المهنية أكثر من مجرد النجاح. فهو مؤشر قوي على الدعم المعنوي والتشاركي الموجود بين الأستاذ وأسرته.
 - الطموح المهني هو أقل التوجهات تدعيما من الأسرة وذلك راجع إلى السن بتحمل العامل مسؤوليته أكثر من المراحل التي يكون فيها محتاج الدعم والمساندة وذلك في مرحلة تعلمه.
 - والاستنتاج العام لهذه الدراسة هو أن هناك علاقة بين الحياة الإجتماعية والأسرة في تحديد الطموح المهني.
- التعقيب على الدراسة:

تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في دراستها لمتغير الرأسمال الثقافي هو نفس موضوع دراستنا الحالية، كما تتشابه في بعض المفاهيم مع دراستنا الحالية فمن خلال النتائج المتوصل لها جعلت لدينا تصور واضح وجلي لضبط الموضوع قيد الدراسة والحكم فيه وعلى سبيل المثال لا الحصر توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة الإجتماعية والأسرية في تحديد الطموح المهني للأستاذ الجامعي.

واختلفت في ربطها لمتغير الرأس المال الثقافي بالأسرة وتأثيره على طموح الأفراد في حين دراستنا إهتمت بالرأسمال الثقافي داخل المؤسسة مع ربطه بمتغير الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية.

4-6- الدراسة السادسة: دراسة موسى خويلد بعنوان الرأس مال الثقافي وعلاقته بإنتاج الصراع في المجال الإجتماعي، دراسة ميدانية لمدننة غرداية، 2020/2019¹.

إنطلقت الدراسة من التساؤل التالي: هل هناك علاقة بين الرأسمال الثقافي وإنتاج الصراع في المجال الإجتماعي؟.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرأسمال الثقافي والإجتماعي ونوعية الصراع الموجودة داخل المجال البشري في المجتمع الغرداوي، ومحاولة فهم صلب العلاقة الموجودة بين النماذج الثقافية وتشخيص نوع الصراع الموجود في أي مجتمع آخر.

بحيث تم الإعتماد على المنهج الوصفي الذي يساعد في تجميع البيانات والمعلومات المستقاة من مصدرها، وتحليل البيانات كميا وكيفيا مع إخضاعها للدراسة الدقيقة، كما تم اختيار العينة التراكمية أو عينة كرة الثلج وهي عندما يطلب الباحث من المبحوث أن يدلّه أو يرشده نحو أشخاص آخرين مع إمتلاكهم لنفس

¹ دراسة موسى خويلد، الرأس مال الثقافي وعلاقته بإنتاج الصراع في المجال الاجتماعي، دراسة ميدانية لمدننة غرداية، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص الاتصال، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2020/2019.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

المميزات والخصائص، فقد تم إختيار 40 عائلة مقسمة إلى 20 مقابلة مع العرب و20 مقابلة مع بني مزاب من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تتمثل فيما يلي:

- هناك أفكار رافضة لبعض الممارسات التي توضح الاختلاف مثل اللباس الإباضي وأنه وسيلة للتفرقة والتمييز ووضع الحواجز بين العربي والإباضي كما أنه يبعث على ثقافة اللاتقبل للآخر، ويعمل على إحياء الثقافة العنصرية بين الطرفين، وإستشهد أحد المبحوثين بمظهر الطاقية الذي يرسل على رمز الإباضية من بعيد تعرف أنه شخص اباضي، وبالتالي يختلف في العادات والتقاليد.
- النماذج الثقافية يزيد من عدم التفاهم فيما بين الطرفين ثم عدم تقبل الآخر ومنه يمكن القول نحن أمام انسان منكش التفكير أحادي الإتجاه سواء من العربي أو الميزابي أي أن هناك نمطان من التفكير كل واحد منهما يرى أنه الأصح وهو الحضارة.
- كلما زاد إنعدام التفاهم في المجالات الثقافية والأدبية، كلما زاد التصادم والتحايي بين طرفي الصراع في المجال الإجتماعي.
- تقديس الإنتماء للجماعة القرابية والجماعية المذهبية أو الجماعة العرقية فهذه الثقافة كانت حائلا بين التحلي عن الثقافة الأصلية الفاعل في المجال الإجتماعي أو التحلي بالروح السمحة لتقبل ثقافة الغير مهما كان نوعه.

التعقيب على الدراسة:

- تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في دراستها لمتغير الرأسمال الثقافي هو نفس موضوع دراستنا الحالية.
- كما تتشابه الدراستين السابقة والحالية في المجال الجغرافي كلاهما في منطقة صحراوية بإمتياز.
- وإختلفت في نوع العينة فهذه الدراسة السابقة إعتمدت على عينة كرة الثلج، أما دراستنا فاعتمدت على العينة الاحتمالية الطبقيّة.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

4-7- الدراسة السابعة: دراسة الباحثة الباتول علوط تحت عنوان الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الإستشفائية ، دراسة ميدانية ببعض المؤسسات العمومية الإستشفائية بولاية الجلفة 2012/2013¹.

تكتسب المنظمات ولاسيما المؤسسات الإستشفائية مايمزها من خصائص وسمات عن غيرها من المؤسسات، كما تسهر على توفير الإطار المناسب للرفع من أداء العاملين بها، فسعت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل المطروح: هل تؤثر الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة العمومية الإستشفائية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة؟.

نجد أن هناك أهداف تسعى الدراسة للوصول إليها والمتمثلة في محاولة توضيح الأهمية التي تلعبها الثقافة السائدة في جل المؤسسات العمومية الإستشفائية بالجزائر، وتوضيح العراقيل التي تبقى كعائق يواجه المرأة التي تشتغل بالمؤسسة محل الدراسة والذي بدوره يؤدي إلى التأثير سلبا على جميع النواحي بما فيها الجانب النفسي والإجتماعي والثقافي للمرأة.

نجد أن الباحثة من خلال دراستها المعمقة لموضوع البحث إعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملائمته للدراسة، بإعتباره المنهج الأنسب والذي يعمل على وصف الظاهرة عن طريق تحليل بياناتها كما ونوعا معتمدة بذلك على عدة وسائل لجمع المعطيات والمتمثلة في الإستمارة والمقابلة والملاحظة فقد تم إختيار العينة القصدية من أجل الحصول على نتائج موضوعية.

من بين أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة:

- يعتبر العنصر النسوي من بين أهم الموارد المتاحة في المؤسسة الإستشفائية بالجلفة وذلك من خلال تعزيز قيمة المرأة الجلفاوية.
- تساهم الثقافة التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة من خلال أبعادها والمتمثلة في القوانين واللوائح، القيم التنظيمية، في الرفع من فاعلية الأداء الوظيفي للمرأة في القطاع الصحي.
- ضرورة السعي إلى تطوير المسار المهني والوظيفي للموظفات من أجل رفع قدراتهن ومهارتهن.

¹ الباتول علوط، الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية، دراسة ميدانية ببعض المؤسسات العمومية الاستشفائية بولاية الجلفة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 02، 2012/2013.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

التعقيب على الدراسة:

- تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في دراستها للمتغير التابع ألا وهو الأداء الوظيفي داخل المؤسسة العمومية الإستشفائية وهو نفس المتغير لموضوع دراستنا الحالية إلا أننا تطرقنا لدراسة مؤسسة إقتصادية تتمثل في مديرية التوزيع سونلغاز.
- كما تتشابه الدراستين السابقة والحالية في إستعمال تقنية الإستمارة والمقابلة بإعتبارهما وسيلتين لجمع البيانات.
- واختلفت في نوع العينة فهذه الدراسة السابقة اعتمدت على العينة القصدية ، أما دراستنا فاعتمدت على العينة الاحتمالية الطبقية.

4-8- الدراسة الثامنة: دراسة للباحثة بن يزة رحمة، بعنوان إدارة التنوع الثقافي داخل المنظمة وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة، 2021/2020¹.

عالجت الدراسة مدى تأثير وتأثر القيم الثقافية للمورد البشري داخل المؤسسة في مختلف البيئات المحلية والمتمثلة في أبعاد الثقافة والتي تحكم سلوك الفرد، ومدى تأثيرها على مستوى أدائهم داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال السؤال الرئيسي: ماهي آثار الإدارة الجيدة للتنوع الثقافي داخل المؤسسة على الأداء الوظيفي للمورد البشري؟.

كما هدفت الدراسة إلى معالجة الموضوع من خلال الإجابة على مجموعة من التساؤلات والمتمثلة في مدى وجود فروق في إدراك قيم الأداء الوظيفي ومدى تأثير جنسية الموظفين في الأداء.

تم الإعتماد على العديد من المناهج منها المنهج الإحصائي الذي يستخدم في الأساليب الإحصائية للإختبار الفرضيات، ومنهج المسح الإجتماعي والذي يساهم في جمع البيانات والمعلومات النظرية، والمنهج الوصفي لوصف الظاهرة والوصول إلى تفسيرات منطقية، مدعما بذلك العينة العشوائية البسيطة.

فمن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تتمثل فيما يلي:

- أنه يوجد اختلاف في أبعاد الثقافة بين كل أفراد العينة وذلك راجع إلى اختلاف سماتهم الثقافية.

¹ بن يزة رحمة، إدارة التنوع الثقافي داخل المنظمة وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل

شهادة دكتوراه ل، م، د في العلوم السياسية، تخصص إدارة الموارد البشرية والتنمية الإدارية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1،

2021/2020.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار اختلاف الجنس لأنها تمثل سمات ثقافة مختلفة للموظفين.
- جل المبحوثين المتشبعين بالثقافة الجزائرية يتسمون بدرجة عالية من القبول، على عكس الذين يمتازوا بالسمات الآسيوية والأنجلو سكسونية.
- الملاحظ أنه تشترك الثقافات الأربع محل الدراسة داخل المؤسسة في ميلها، نحو التحرر من القيود والرغبة في التساهل.

التعقيب على الدراسة:

- تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في دراستها للمتغير التابع ألا وهو الأداء الوظيفي داخل المؤسسة وهو نفس المتغير لموضوع دراستنا الحالية.
- كما تتشابه الدراستين السابقة والحالية في استعمال تقنية الإستمارة بإعتبارها وسيلة لجمع البيانات
- واختلفت في نوع العينة فهذه الدراسة السابقة اعتمدت على العينة البسيطة، أما دراستنا فاعتمدت على العينة الاحتمالية الطبقية.

4-9- الدراسة التاسعة: الباحث مشعلي بلال موسومة بأثر ضغوطات العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من مؤسسات الصناعة الغذائية بولاية قلمة 2018/2017¹.

انطلقت إشكالية الدراسة من التساؤل التالي: هل يوجد أثر لضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في عينة من مؤسسات الصناعة الغذائية الصغيرة والمتوسطة بولاية قلمة؟، وذلك سعياً منها لمعرفة مدى تأثير أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالضغوط التي يواجهونها في المؤسسة محل الدراسة. وتهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة الإرتباطية بين مختلف المتغيرات، وتسليط الضوء على أهمية إدارة الأداء الوظيفي داخل المؤسسة بغية الوصول إلى طرق تقييم فعالة للأداء الوظيفي والوصول إلى توصيات قصد حلحلة مشكلة ضغوطات العمل.

¹ مشعلي بلال موسومة، أثر ضغوطات العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من مؤسسات الصناعة الغذائية بولاية قلمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم اقتصادية، جامعة باجي مختار، عنابة 2018/2017.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

ولمعالجة إشكالية البحث من خلال إثبات أونفي صحة الفرضيات تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يسهل عملية جمع بيانات الظاهرة المدروسة، وتعزيز الدراسة بالمنهج الإحصائي بإعتباره طريقة من طرق البحث الكمي، فقد وقع إختيار الباحث على العينة العنقودية.

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل الإقتصادية والثقافية والقانونية على الأداء الوظيفي
- يتضح جليا أن ضغوط العمل تؤثر بشكل سلبي على أداء الموظفين في مجتمع دراسة المؤسسات الصناعية بولاية قلمة.
- العمل على الإهتمام بشكل أخص بالمشاكل التي يعاني منها العمال، مع ضرورة إشراكهم في إيجاد الحلول المناسبة لذلك.

التعقيب على الدراسة:

- تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في دراستها للمتغير التابع ألا وهو الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو نفس المتغير لموضوع دراستنا الحالية بمعنى أن كلا الدراستين أجريتا في مؤسسات ذات طابع اقتصادي.
- كما تشابه الدراستين السابقة والحالية في إستعمال تقنية الإستمارة بإعتبارها وسيلة لجمع البيانات وتحليلها كما عن طرق برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية المعروف باسم SPSS.
- وإختلفت في نوع العينة فهذه الدراسة السابقة إعمدت على العينة العنقودية، أما دراستنا على العينة الاحتمالية الطبقية.

4-10- الدراسة العاشرة: للباحث رحاب محمد عبد الرحمن أحمد، بعنوان أثر الإدارة بالقيم على

الأداء المتوازن وهي أطروحة دكتوراه في علم إدارة الأعمال، 2013/2012.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم القيم الادارية التي تساهم في تحقيق أداء متوازن.

انطلقت الدراسة من مجموعة من الأسئلة تتمثل في:

- ما هو واقع الإدارة بالقيم في المصاريف السودانية؟.
- ما مدى الإهتمام بكل من القيم الشخصية والقيم التنظيمية وثقافة المنظمة وأصحاب المصلحة؟.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

- ما طبيعة وإتجاه العلاقة بين الإدارة بالقيم الشخصية والتنظيمية وثقافة المنظمة وأصحاب المصلحة والأداء المتوازن؟.

- كيف يمكن تنمية أو زيادة الإهتمام بالإدارة بالقيم من خلال الإهتمام بكل من الأداء المتوازن بالمصاريف السودانية؟.

واندرجت تحت هذه التساؤلات مجموعة من الفرضيات تتمثل في ما يأتي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية والأداء المتوازن.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والأداء المتوازن.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء المتوازن.

استخدم الباحث المنهج التاريخي بتتبع الظاهرة ومنهج المسح الإجتماعي في الظاهرة ومنهج التحليل الإحصائي، واعتمد الباحث على العينة الطبقية.

إذ كان حجم العينة 21% من مجتمع البحث 700 وتم توزيع 140 استمارة واستلمت 135 استمارة وهو عدد أفراد العينة.

من النتائج التي توصل إليها الباحث تتمثل في:

تم قبول جميع الفرضيات، الأمر الذي يعني بدرجة الأولى الإهتمام بالقيم الشخصية والقيم التنظيمية وثقافة المنظمة وأصحاب المصلحة المرتفعة، وبالتالي يمكن القول أن الإهتمام بالإدارة بالقيم في المصاريف وموضوع الدراسة مرتفع، كما أثبتت من خلال الدراسة أن هناك ارتباط طردي قوي جدا بين الإدارة بالقيم وتحقيق الأداء المتوازن بجوانبه حيث اتضح أن درجة الإهتمام بكل من المساهمين والعمليات التشغيلية والزبائن والعاملين مرتفعة في المصاريف موضوع الدراسة، وعليه فإن مزيد من الإهتمام بالإدارة والقيم يؤدي إلى زيادة إدراك العاملين وإهتمامهم بالأداء المتوازن وتطبيق بطاقة قياس الأداء المتوازن في المستقبل.

التعليق على الدراسة السابقة:

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها للقيم التنظيمية والقيم الإدارية وكيفية تأثيرها على الأداء، كما أنها إستخدمت نفس المنهج المستخدم في الدراسة الحالية وهو المنهج الوصفي.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

كما أنها اختلفت معا دراستنا في أنها تناولت القيم كمتغير مستقل بينما نحن قمنا بالتركيز على القيم داخل المنظمة وبالتحديد على القيم التنظيمية والقيم الإدارية، وأن هذه الدراسة تناولت القيم في تأثيرها على الأداء المتوازن بشكل إيجابي بينما نحن في الدراسة قمنا بدراسة التأثير على فاعلية الأداء الوظيفي.

4-11- موقع البحث المقترح من الدراسات السابقة (الفجوة العلمية):

إن الدراسات السابقة ستعزز لا محالة أبعادا ومعلومات جديدة إلى الموضوع المدروس سواء في شكل معطيات جديدة أو أسلوب مختلف في الطرح أو عن تأكيد لنتائج سابقة أو تلميح أو نقص أو تعديل، فمن خلال القراءة السوسولوجية التحليلية لمختلف محطات الدراسات السابقة حول موضوع بحثنا هذا والتي ساهمت في تكوين رؤية واضحة وجلية من خلال تحديد الأبعاد كونها تتطلب تركيز أكبر ومع ذلك يمكن التأكيد على بعض النقاط المشتركة مع الدراسات المستعرضة آنفا نلخصها فيما يلي:

- لقد استفادت الدراسة الحالية من طريقة التعاطي مع الإشكاليات في اقتربها من متغيري الدراسة سواء من حيث الجانب النظري أو الجانب الميداني.

- من المعروف أن دراستنا قد تبنت البحث في موضوع الرأسمال الثقافي وعلاقته بالأداء الوظيفي وهو موضوع يأخذ في البحث السوسولوجي حيزا كبيرا وصعوبة في الاستعراض والتطرق.

- من الضروري الإعتماد على مرجعية للاستفادة منها خاصة المراجع العلمية المختلفة وبعض المؤشرات المرتبطة بالموضوع مع المنطلقات النظرية المدعمة لذلك.

- أما في الجانب الإستمولوجي والإمبيريقي أفادتنا تلك الدراسات السابقة في معرفة أدوات جمع البيانات خاصة وأن موضوع دراستنا يحتاج إلى تعامل دقيق مع المبحوثين، والإعتماد على أداة رئيسية في البحث وهي الإستمارة، خصوصا وأنا اعتمدنا على دراسة الظاهرة والتعبير عنها كميًا.

- الإستفادة من الدراسات السابقة في كيفية التعاطي مع المعطيات النظرية والميدانية، أي معرفة كيفية تحليل البيانات كميًا وكيفيا عن طريق إجراء الإختبارات على الفرضيات والإجابة على إشكالية وتساؤلات الدراسة وبشكل عام كانت الإستفادة من الدراسات السابقة متمثلة أساسا في مجملها التعرف على وجهات نظر مختلفة، وأن لكل دراسة خصوصياتها التي تميزها عن الدراسات الأخرى، فموضوع الدراسة الحالية له هو الآخر خصوصيته التي تجعله لا يتطابق بشكل تام مع الدراسات السالفة الذكر حيث تتجلى هذه الخصوصية فيما يلي:

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

❖ جل الدراسات تطرقت للموضوع في البيئة الجزائرية، خصوصا في منطقة الشمال إلا دراستنا هذه والتي مجالها المكاني ولاية تندوف بإعتبارها منطقة من مناطق الجنوب الجزائري الكبير والتي لها خصوصيتها والمتمثلة في مورثها الغني ثقافيا، إجتماعيا، اقتصاديا بإعتبار أن هذه الدراسة الأكاديمية هي الأولى على مستوى الولاية التي تعالج موضوع مهم ألا وهو الرأسمال الثقافي وعلاقته بالأداء.

❖ كما أن معظم الدراسات السابقة كانت محل دراستها مؤسسات ذات طابع عمومي، إلا دراستنا تبحث في مؤسسة ذات طابع اقتصادي.

5- إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية نظام مفتوح على العناصر المرجوة في محيطها الداخلي بمياكله المختلفة كونها في علاقة مستمرة بالمحيط الخارجي يتطلب منها مراقبة ومتابعة مستمرة لهذا المحيط للتكيف معه، فهي تستطيع أن تتحكم ولو نسبيا في محيطها الداخلي، إلا أن قدرتها على التحكم والتأثير في المحيط الخارجي هي قدرة محدودة للغاية وعليه يتوجب عليها أن تبذل قصارى جهدها للاندماج معه والتقليل من آثاره السلبية، ولهذا تسعى المؤسسة من خلال الثقافة التنظيمية التي تتبعها والتي تؤثر بشكل كبير في توفير الجو المناسب للعمال فمهما توفرت المستلزمات المادية للمؤسسات فإن العامل الإنساني والموارد المتاحة تبقى هي أكثر العوامل اللازمة لتحقيق كفاءة وفاعلية الأداء المستهدف، ويعتبر الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة بإعتباره امتلاك المعرفة والإنجازات والمؤهلات الرسمية والتي بواسطتها تعتبر دخلا وتضمن للفرد الحفاظ على وضعه الإجتماعي، فلكل فرد في المجتمع له خصوصيته الثقافية و تركيبته الفريدة والتميزة ونموذجه الثقافي الخاص به الذي يحكمه ويعطي له الهوية الجماعية، ويتضمن نوعه ودينه وخلفيته الإجتماعية، وموروثاته الثقافية والحضارية واللغوية وطبيعة تعليمه وخبراته.

تؤدي هذه الثقافة التنظيمية المنقولة إلى مكان عمله إلى التنوع الثقافي للعامل، وهذا ما يعبر على أن سلوك الفرد لا ينتج من فراغ بل هو سلوك مجتمعي، فما من مكان عمل إلا وفيه من العمالة من مختلف الأعمار والأجناس والفرق والطوائف الدينية والإتجاهات الفكرية وكذا السياسية لذلك فإن تشجيع المؤسسة إلى تنوع في عمالتها في ما يتعلق بالجنس والعمر، سيخلق فرصا متكافئة للموظفين، وستستفيد المنظمة بطبيعة الحال من هذا النوع فسيخلق منظور وإدراك جديد للمواقف المهنية الخاصة، أما الأداء الوظيفي يتصف بكونه مفهوما واسعا ومتطورا يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة والذي نال القسط الوافر من الدراسات حيث

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

يعتبر هذا الموضوع من أهم المواضيع في تسيير وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة خاصة المؤسسة الاقتصادية ويحتل مكانة خاصة داخل المؤسسة بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد أو المؤسسة أو الدولة واليوم درجة نجاح أي مؤسسة تقاس بمدى قدرتها على تحقيق معدلات أعلى من الإنتاجية، وهذا ما يرجع بدوره إلى الفاعلية في الأداء الوظيفي لعمالها فعندما تكون معدلات الأداء عالية يكون مستوى الإنتاجية عالي أيضا، فالأداء الوظيفي هو منظومة متكاملة لنواتج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية ويشتمل على أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية الإجتماعية، الثقافية، وأداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمنظمات. وأداء الأفراد في وحدتهم التنظيمية، بحيث يتوقف مستوى الأداء الوظيفي للأفراد أو العمال داخل مؤسساتهم على قدرات ومهارات والخبرات السابقة لهم من جهة ومن جهة أخرى عوامل متعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة أو المؤسسة فالمنظمات لا تحكمها أسس ومبادئ تنظيمية واحدة فإن الطابع الثقافي السائد فيها يختلف من تنظيم لآخر ومن بيئة لأخرى، لأن الثقافة التنظيمية جزء نابع من ثقافة المجتمع الذي يمثل البيئة التي تنشأ فيها المؤسسة ولذلك فهو يؤثر على توجيه المؤسسات وكفاءتها وان بيئة العمل انعكاس لما يحدث في المجتمع تتأثر الثقافة التنظيمية للمؤسسة بثقافة المجتمع لهذا فإن كل من الأداء الوظيفي والرأس المال الثقافي عاملان أساسيان لاستمرار أي مؤسسة، فالإشكالية المطروحة: هل الرأسمال الثقافي له فاعلية على الأداء الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف؟.

ومن خلال هذا الإشكال يمكننا أن طرح هذه الأسئلة:

✓ هل هناك تأثير لإعادة إنتاج البنية الثقافية على طبيعة التنظيم داخل المؤسسة؟.

✓ هل هناك علاقة بين آليات الرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي؟.

✓ وأي علاقة موجودة بين التنوع الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي؟.

6- فرضيات الدراسة:

إن معالجة ما تطرحه هذه الدراسة من قضايا بحثية مهمة جاءت مرتكزة في ثلاث تساؤلات مركزية تستدعي ضرورة صياغة الفرضيات البحثية تحكمها قاعدة التسلسل المنهجي في إستيعاب القضايا النظرية والتصورية فتكون بمثابة البنية القاعدية التي تحدد المجال البحثي وتوجه مساره العلمي للوصول إلى نتائج التي تطمح هذه الدراسة تحقيقها والمتعلقة أساسا بصياغة قضايا معرفية تحليلية حول موضوع الدراسة.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة بين الرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي حيث كلما كان حضور الرأسمال الثقافي وبشكل كبير كلما أثر على الأداء الوظيفي لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف.

وتتدرج الفرضية الرئيسية إلى فرضيات فرعية:

✓ الفرضية الأولى: هناك تأثير في الثقافة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي.

✓ الفرضية الثانية: هناك تأثير في القيم التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي.

✓ الفرضية الثالثة: هناك تأثير في التنوع الثقافي على فاعلية الأداء الوظيفي.

✓ الفرضية الرابعة: هناك تأثير للصراع التنظيمي على فاعلية الأداء الوظيفي.

7- المفاهيم الإجرائية:

يتناول هذا الجزء قراءة تحليلية لبعض المفاهيم المركزية المعتمدة في هذا البحث أو ما يعبر عنه الإطار المفاهيمي لأن المفهوم ما هو إلا انعكاس للظاهرة أو الواقع المدروس يحاول اختزال جوانب الموضوع المراد دراسته في المستوى الملموس إلى المستوى التجريدي العام، وقد تم حصر المفاهيم الأساسية لهذه الدراسة في:

7-1 تعريف الثقافة:

7-1-1- لغة أنسب تعريف هو تعريف **المجمع اللغوي** الذي عرفها بقوله جملة العلوم والمعارف والفنون التي يحذق فيها¹، فالثقافة تطلق في اللغة العربية على معان عدة من أبرزها ضبط المعرفة الملقاة يقال رجل ثقف إذا أصاب علم ما يسمعه على إستواء، ويقال ثقف الشيء إذا قام عوجه وتعني الظفر والتمكن من الشيء وعموما كما قال الله تعالى ﴿ **إِنْ يَثْقَفُوكُمْ يَكُونُوا لَكُمْ أَعْدَادًا** ﴾ سورة الممتحنة، الآية رقم 2، صدق الله العظيم².

وخلاصة المعاني أن الثقافة تدل على قدرة في العلم ، ضبطا وفهما في تقويم الفكر والسلوك.³

¹ لويس معلوف، المنجد في اللغة، دار المشرق، لبنان، ط2، 1978، ص 22.

² القرآن الكريم، سورة الممتحنة، الآية رقم 2.

³ احمد محمد احمد خلف، الثقافة الإسلامية، دراسات ومفاهيم حديثة المملكة العربية الهاشمية، المومني عمان دار المجلادي للنشر والتوزيع ط01، 2009، ص10.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

7-1-2- اصطلاحاً: ينقل محمد الخطيب عن Tylor أن الثقافة لقوله الحضارة والثقافة بمعناها

الإثنوغرافي الواسع هو ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والعقائد والفن والأخلاق والقانون والعرف وكل

القدرات والعادات الأخر التي يكتسبها الإنسان من حيث هو عضو في المجتمع والملاحظ من هذا التعريف:

- خلطه المتعمد بين الثقافة والحضارة أو جعلهما شيئاً واحداً.
- تمايز الثقافة والحضارة واستقلاليتها عن الأفراد بمعنى أن عناصر الثقافة أمور يكتسبها الإنسان بالتعلم من المجتمع بإعتبارها الإرث الإجتماعي الذي تتم مراكمته.
- الاستمرار والامتداد على مر العصور.
- هي كل معقد إلى حد كبير نظراً لإشتمالها على عدد كبير من المكونات.¹
- كما تعرف بأنها مجموعة من العادات والأنجازات المادية ومعايير المجتمع.²

7-1-3- التعريف الإجرائي:

هي ما يحملها الفرد من أفكار، وقدرات وقيم ومعتقدات وأخلاق وأعراف يحملها الانسان على عاتقه وتمنحه

الصفات الخلقية التي تصوغ سلوكه العملي داخل المؤسسة أو التنظيم.

7-2-2- الرأسمال الثقافي:

7-2-1- المفهوم الإصطلاحي للرأسمال الثقافي:

يعتبر مفهوم الرأسمال الثقافي مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل

الثقافة السائدة والتي أختيرت لكونها جديرة بإعادة إنتاجها وإستمرارها ونقلها خلال العملية التربوية، ويركز هذا

المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية والإستعدادات التي تعبر عن رموز داخلية مستخدمة تعمل على إعداد الفرد

للتفاعل بإيجابية مع مواقف التنافس وتفسير العلاقات والأحداث الثقافية، ويحدد Bourdieu الرأسمال الثقافي

على أنه نتاج حقول أو فضاءات تحدد هوية الفاعلين.³

1 حسين ابراهيم احمد، الثقافة المتوترة مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 2004، ص 68.

² The cultural studiés Europe or the realitiy of virtuality ,les concepts de la culture institut de recherche de littérature et civilisation autrichiennes et internationales politique du dévculturel A17,4,12 p 02 .

3 ييار بورديو، أسباب علمية، ترجمة: مغيث، الدار الجماهيري للطبع والنشر، طرابلس، 1996، ص 202.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

كما اقترح **PIERRE Bourdieu** الرفع من أهمية المصطلح عند الأفراد حيث رأى أنه يختلف باختلاف تلك المجتمعات والتركيبات الطبقية للمجتمع والتي ينتمي إليها الفرد على حسب البيئة الثقافية والإجتماعية للفرد مفهوم الرأسمال الثقافي فقام **Bourdieu** بتقسيمه إلى قسمين:

القسم الأول رأسمال ثقافي مكتسب: على أساس المؤهل التعليمي وعدد سنوات الدراسة
والقسم الثاني رأسمال موروث: من وضع العائلة وعلاقتها بالمجالات الثقافية المختلفة¹.

ويشير **Scott Marshal** أن الرأسمال الثقافي يتكون من مجموعة الثروات الرمزية التي يمكن تصنيفها إلى معارف مكتسبة مثل أن تكون مثقفا وأن يكون لديك إتقان جيد للغة والبلاغة وتكون عارفا بالعالم الإجتماعي ورموزه وإلى إنجازات مادية ورأسمال في حال موضوعية وهي أن يرث الشخص أشياء مادية متعلقة بالثقافة على سبيل المثال لوحات فنية أو كتب أو معاجم أو أدوات أو آلات وأخيراً تصنف إلى حالة المؤسسة التي تتضمن إعتراف المجتمع عبر مؤسسات الدولة بهذا الرأسمال ومكافآته عبر ألقاب علمية أو وظيفية وتشير **Silva Giddens** انطلاقاً من تعريف **PIERRE Bourdieu** أن الرأسمال الثقافي مفهوم يحدد ثلاث طرق تؤثر فيها القدرات الثقافية على بنية عدم المساواة الإجتماعية يؤثر في التنشئة الإجتماعية للأطفال وله دور في ضمان النجاح التعليمي ويؤثر في الهيكل المهني بما في ذلك من التبادلات والعلاقات في الصناعات الثقافية والمؤسسات الثقافية، يعبر عن الإختلافات الطبقية والإجتماعية كما ترى أن مفهوم الرأسمال الثقافي يشير إلى بعض أشكال الممارسات الثقافية المرتبطة بعمليات عدم المساواة الإجتماعية.² حيث يتجسد الرأسمال الثقافي في ثلاث حالات وصور مهمة:

7-2-1-1-حالة التجسد: أي الحالة التي تتجلى عندها الطاقات الفكرية والثقافية، والمتمثلة في الكفاءة والمهارة لدى الأشخاص، لتحقيق ماهو مستدمج في الفرد متمثل في شكل إستعدادات ثابتة في الجسم.

7-2-1-2-حالة مرئية: وتظهر حينما يتحول الرأسمال الثقافي إلى سلعة ثقافية أو ماهو موضوعي يتجلى ذلك في المقتنيات الثقافية للأسرة كالكتب، القواميس، اللوحات الفنية وغيرها.

¹ مهني غانم، متطلبات تنمية الرأسمال الثقافي العربي في العصر الرقمي، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي العربي الثالث عشر الدولي العاشر، التربية والتنمية الثقافية في مواجهة التحديات الواقع العربي ومتغيرات العصر جمعية الثقافة والتنمية والاشترك مع جامعة سوهاج، 2019، ص08.

² انتصار سعود الخثلان، عفاف محست الانسي، الرأسمال الثقافي والاجتماعي وانعكاسه على العمل الأدبي الأدبية السعودية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 17، العدد 219 ص56.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

7-2-1-3- حالة التأطير المؤسساتي: ويتمثل ذلك في شكل الشهادات العلمية والتعليمية التي يحملها الأهل وتعطي أصالة الفرد¹.

7-2-2- التعريف الإجرائي:

ونقصد به ذلك الزاد الثقافي أو تلك المضامين المعنوية التي يحملها الفرد فهو مجمل التمثلات والممارسات والقيم والعلوم التي توجه الأفعال والسلوك، كما تعمل على تأطير تلك الأفعال والتفاعلات التمثيلية والتفاعلية للفرد داخل المؤسسة.

7-3- التنوع الثقافي:

7-3-1- اصطلاحا: يعرف بأنه الاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها، كما أن مفهوم التنوع يشمل القبول والإحترام وهو يعني معرفة كل شخص متفرد في ذاته وإدراك إختلافاتنا الفردية.

كما يعتبر **Edwrdd Tylor** أن التنوع هو ذلك الخلط بين الناس الذين يختلفون في انتماءاتهم وهوياتهم الثقافية ولكن يعيشون في نسق إجتماعي لذلك نجد نظرتين للتنوع الثقافي، النظرة الأولى تركز على التنوع الثقافي على المستوى العالمي من خلال اختلاف ثقافات العالم والدول وزحم تراثها وعاداتنا وتقاليدها أما النظرة الثانية فوري أن التنوع الثقافي يكمن في تلاقي الأفراد من الثقافات المختلفة تحت نسق إجتماعي معين مشكلة تنوعا ثقافيا².

7-3-2- التعريف الإجرائي: يمثل فكرة التعايش بين أكثر من مظهر داخل نفس المؤسسة مع احترام التنوع بين الأفراد والمتمثل في (التنوع اللغوي، العادات، التقاليد) كون هذه الاختلافات مستمدة من بنية الثقافة المتجذرة ثقافيا.

¹ عدنان الدوري، التنشئة الاجتماعية وتكوين الطابع، ط1، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2004، ص87.

² جبري محمود، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات، دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر كوبا، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة باجي مختار باتنة، 2016، ص81.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

7-4 التعدد الثقافي:

7-4-1- اصطلاحا:

يعرف على أنه تعدد الاشكال التي تعبر بها الجماعات والمجتمعات عن ثقافتها، وهو يعكس الاختلافات الناتجة عن الخيارات الفردية، فهي تمثل فكرة التعايش بين أكثر من مظهر ثقافي داخل نفس المؤسسة، كما يمكن القول إنها قابلية المنظمة على إحتضان التعدد الثقافي الذي بإمكانه الإنعكاس بمزايا إيجابية¹.

يصف **Mills Patrick** أن التعدد الثقافي والثقافات الفرعية على أنها مجالات الإهتمام بقضايا لها ودرجة عالية من الإحتواء والإندماج العاطفي.

بينما **Andrey Fisher** فقد ربط ظهور الثقافة الفرعية وإنتشارها في المجتمع وبين إنتشار ظاهرة التحضر، ذلك أن الثقافات الفرعية تطور ما من شأنه توليد أنساق فرعية ذات طبيعة إجتماعية لحماية وتطور ثقافات فرعية جديدة لمواجهة التهديدات الخارجية بالدرجة التي تجعل عناصرها غير التقليدية أكثر إندماجها من التيار الرئيسي للثقافة الأم.²

كما يعرفها **Kabest yong** هي تركيب من الأفكار والإتجاهات والهويات المختلفة التي تعطي مقاييس أولية لتحديد الدوافع والأهداف، وذلك لما جرى الفعل من الدوافع إلى الهدف والتي يراها **Brain care** أنها التقدير الذي تضيفه على الأشياء ذات القيمة القادرة على إرضاء الرغبات³.

¹ بن بزة رحمة، ادارة التنوع الثقافي داخل المنظمة وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة أطروحة مقدمة لنيل أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية تخصص إدارة الموارد البشرية والتنمية الإدارية، جامعة باتنة 01، 2021/2020، ص116.

² صديقي فاطنة، تعدد الثقافات داخل المؤسسة الجزائرية وعلاقته بفعالية التسيير، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تنظيم وعمل، جامعة ابو القاسم سعد الله الجزائر 02، 2015/2014، ص66.

³ محمد عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعية مصر، ط1، 2000، ص36.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

7-4-2- التعريف الإجرائي:

هو ذلك الرزح من الثقافات العالمية المختلفة التي تتواجد وتحتك داخل المؤسسة، وتظهر في افعال وتصرفات العاملين بها.

7-5- الرأسمال الإجتماعي:

7-5-أ- إصطلاحا:

أي القدرات والفروقات اللامتكافئة بين أفراد المجتمع الواحد في مجتمع ما ويتحدد وفقا الأصل والمكانة الإجتماعية للأسرة أو للفرد ويتيح للأفراد إنتاج شبكة علاقاته الشخصية وفق هذا العامل، علاقات منفعة أو تبادل أو تضامن أو سيطرة أو غيرها من العلاقات التي تساعد الأفراد للإحتلال مكان ضمن هذا المجتمع وفي هذا الفضاء يمكنه تحقيق طموحاته والحاجاته وحل المشكلات وما ينتج عنه من مضاعفة تأثيرهم الشخصي ونفوذهم الإجتماعي وسيطرتهم على غيرهم في نسق العلاقات الإجتماعية، ويعتبره البعض قوة الدفع الذاتية التي يملكها الفرد كقدرته على التعاطي مع المشكلات وتحديد الأهداف والتعلق بالطموحات والتأثير في الآخرين تمكنه من تحديد مكانة إجتماعية معينة في المجال الإجتماعي متناسبة مع علوا وانخفاضها همتته وما يحمله من رأسمال، ويعرف بأنه الوضع أو المكان الذي يحتله الفرد في المجتمع على أساس السن أو الجنس أو المولد أو المهنة¹.

7-5-2- التعريف الإجرائي:

نقصد بالرأسمال الإجتماعي في دراستنا هو تلك الخبرات والتجارب التي يكتسبها الفرد عن طريق التنشئة الأسرية والإجتماعية عبر مراحل الحياة تسعى من خلالها المؤسسات إلى إحداث توافق وتوازن بين الوحدات المكونة للجماعة عن طريق التفاعل الإجتماعي داخل المؤسسة محل الدراسة.

7-6- ثقافة المؤسسة أو المنظمة:

هي مجموعة من القواسم المشتركة التي تكونت عبر الزمن، ويمكن أن تؤثر على سلوك المؤسسة في تكيفها مع البيئة الخارجية وتعاملاتها مع بيئتها الداخلية، ويمكن للمؤسسة أن تستفيد منه كنقاط قوة في صالح المؤسسة

¹ أحمد حجاج، الرأس المال الثقافي والاجتماعي للأسرة وتأثيرهم على الطموح الاجتماعي للأفراد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة

الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الثقافي، دراسة شملت عينة من أساتذة الجامعة الاغواط أنموذجا، جامعة الجزائر

2017/2016 ص31.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

مثل الإلتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، الأخلاق الحميدة، ولذا فإن هذه الثقافة المتراكمة يجب محاولة إكساب المؤسسة ثقافة تساعدها على التغيير المطلوب لتنفيذ إستراتيجيتها ويتم التغيير من خلال دراسة أبعاد هذه الثقافة¹.

7-6-1- الثقافة التنظيمية: تعرف بأنها تراث مشترك من القيم والمعتقدات تسمح لأفراد المنظمة بالتمائل والترابط مما يؤدي إلى إستقرار النظام بتوجيه وتعديل السلوكيات والقرارات في التسيير الهامة.²

7-6-2- ثقافة المنظمة:

تعرف بأنها مجموعة من المعتقدات والقيم المشتركة التي تكون بمجملها معايير السلوك المقبول والغير مقبول داخل المنظمة.³

7-6-3- التعريف الإجرائي:

يمكن القول بأن ثقافة المؤسسة أو المنظمة هي مجموع القيم والمعتقدات والأفكار التي تحكم المؤسسة معينة وتعتبر القاسم المشترك بين تلك المعارف المختلفة.

7-7- الصراع الثقافي:

كثير من الباحثين يؤكدون فكرة التكامل داخل الثقافات، إلا أن فكرة الصراع لم تكن غائبة في التراث النظري لدراسة الثقافة والصراع حقيقة كونية بين المتناقضات سواء في الطبيعة أو في الثقافة، فالثقافة ليست دائما وحدات منسجمة تتكامل فيما بينها بل يحدث أحيانا أن تحاول بعض العناصر الثقافية الخروج عن النسق العام للثقافة وينتج الصراع عندما تحاول بعض عناصر الثقافة الخارجية الولوج إلى الثقافة الأصلية، فتحاول العناصر القديمة بدافع غريزة حب البقاء وحب السيطرة أن تدافع عن موقعها داخل الكيان العام للثقافة ويمكن ملاحظة هذه الظواهر على المجتمع الجزائري وخاصة المجتمعات العربية والإسلامية والصراعات التي تتم بين عناصر الثقافة العربية الوافدة وعناصر الثقافة الإسلامية⁴.

¹ جودت احمد، التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات، الطبعة العربية، دار اجد للنشر والتوزيع، 2015، ص19.

² Morice Thévenet, **la culture d'entreprise puf**, Paris, 2003, p5.

³ منال احمد البارودي، علم استشراف المستقبل، المجموعة العربية للنشر والتدريب، القاهرة مصر، الطبعة الأولى، 2019، ص65.

⁴ كمال بوقرة، الثقافة وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز وحدة باتنة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة الحاج لخضر، ص263.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

7-8-الأداء الوظيفي:

7-8-1- لغة:

يعرف قاموس اللغة الفرنسية "Larousse" كلمة الأداء "performance" بأنها: كلمة إنجليزية مشتقة من الفرنسية القديمة المأخوذة من كلمة "parformée" والتي تعني أتم، أنجز، أو أدى.¹

وجاء في **المنجد اللغة العربية المعاصرة** تعريف الأداء بأنه: تسديد أو دفع ما هو واجب ويستحق وأدى عمل ما عليه قديما هو ملزم به.²

وجاء في معجم الطلاب الوسيط الأداء بمعنى أدي أداء وتأدية دينه قصاه الشيء أوصله إلى أهله.³

7-8-2- الأداء الوظيفي اصطلاحا:

لقد حظي مفهوم الأداء بتعاريف عديدة ومتنوعة نذكر منها ما يأتي:

- يعرف الأداء بأنه: التقويم المنظم للفرد مع احترام أدائه في العمل وكرامته في التطور.⁴
- ويعرف **Feldman Brown** بأنه: عملية قياس وتقييم أداء أعضاء المنظمات.
- وعرفه **Thomas Hobbs** بأنه: التفاعل بين السلوك والإنجاز مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس ومن هذا التعريف نرى أن الأداء سلوك والإنجاز في العمل.⁵
- ويرى **على سلمى** أن الأداء هو: الرغبة والقدرة يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والمقدرة في العمل والمستوى في الأداء.⁶
- ويشير **Thomas Gilbert** أحد رواد الفكر الإداري إلى أنه لا يجوز الخلط بين السواك والإنجاز والأداء ، فسلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون فيها والإنجاز

¹ حولة نسرین بن بوزید، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية في جامعة العربي بن مهيدي، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2015/2014، ص 12.

² المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت ط 2، 2001، ص 2.

³ كريم سيد محمد محمود، معجم الطلاب الوسيط، دار الكتب العلمية، ط01، بيروت، 2005، ص 12.

⁴ ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي منظور على المقارن، معهد الادارة العامة، الرياض، 1995، ص 60/59.

⁵ عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، تكنولوجيا الأداء في المنظمات، القاهرة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية 2003 ص 25.

⁶ صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الجامعة، مصر، 2005، ص 28.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

هو ما يبقى من أثر ونتيجة بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والانجاز أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا. ويعرف ابراهيم درة الأداء الوظيفي على أنه النتائج العملية والانجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال وتنفيذ الأعمال¹.

7-8-3- الأداء الوظيفي إجرائيا:

هو تأدية الموظفين لعمل أو انجاز لنشاط أو تنفيذ لمهمة داخل المؤسسة الموظفة أو خارجها يساعد على الوصول إلى أهداف محددة تنجز في المدى القصير أو الطويل.

8-المقاربة النظرية للدراسة:

كل دراسة سوسيولوجية بحاجة إلى مقارنة لأنه يجب في أي دراسة الانطلاق من نظرية أو مجموعة من النظريات التي تتماشى مع موضوع الدراسة، ولقد عرف **عمار بوحوش** المقاربة السوسيولوجية بأنها "تحديد الزاوية الفكرية أو الإتجاه النظري الذي نتناول فيه دراستنا"²، و لدراسة أي موضوع من الموضوعات ينبغي الإعتماد على نظرية من النظريات الإجتماعية.

إذ تعتبر مسألة إنتاج الرأسمال الثقافي من المواضيع المهمة في مجال علم الاجتماع كونه موضوع جديد نسبيا فلا نجد المقاربات الحديثة تتكلم عن عملية إنتاج الثقافة مباشرة، بل الحديث عنها ضمينا في تحليلات هذه النظريات وذلك سواء في السوسيولوجيا بصفة عامة أو في سوسيولوجيا الثقافة بصفة خاصة.

وبالنسبة لدراستنا نحاول جاهدين معرفة مدى توظيف الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية بولاية تندوف فرع التوزيع، وذلك من خلال تبيننا لنظرية الممارسة الإجتماعية، فتعد هذه الأخيرة موضوعا أساسيا من بين أهم أعمال السوسيولوجي *بيير بورديو* وبفضله إلى جانب آخرين أصبح مفهوم الممارسة الآن أحد المفاهيم الأساسية في البحث الإجتماعي³ وقد سعى جاهدا إلى

¹ صفوان أمينة سعيد السقاف، القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي كمتغير وسيط، دراسة حالة منظمات الأعمال اليمينية، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2015، ص232.

² عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسالة الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1980، ص129.

³ Calhoun, Craig, Edward Lipuma, and Moishe Postone, **Bourdieu perspectives**. Chicago, Chicago University Press, 1993, p11

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

تطوير نظريته من خلال بحوثه المتنوعة والثرية التي أجراها داخل المجتمع الجزائري والريف الفرنسي، وتحليله لمظاهر الثقافة في المجتمع الحديث... الخ، سعيًا منه لصياغة نظرية تحاول إيجاد وكشف العلاقة بين الفعل والبناء الاجتماعيين كما تكتسب نظرية الممارسة الاجتماعية أهميتها في العلوم الاجتماعية والإنسانية وذلك كونها تفسر وتكشف طبيعة الظواهر الاجتماعية، لقد حاول **Bourdieu** جاهداً أن يقدم حلاً للفجوة بين النظرة الذاتية للعالم الاجتماعي، والنظرة الموضوعية، وخلص في الأخير إلى نتيجة بين الذاتي والموضوعي تكمن علاقة جدلية متداخلة، فينبغي على العالم ألباحث في علم الاجتماع أن يكشف عن طبيعة هذه العلاقة المترابطة والمتماسكة، وكيف يمكن أن تتولد الممارسة تحت تأثير هذه العلاقة، لذا حاول بورديو جاهداً توضيح كيف تمثل الذات الفاعلة في الشروط الموضوعية – البنيوية فأنجج مصطلح الهابيتوس "**Habitus**، وكيف تؤثر هذه الذات في تلك الشروط، فأنجج مصطلح ثاني وهو المجال "**Field**" بحيث في الأخير تصبح الممارسة محصلة العلاقة بين الهابيتوس والمجال، أو هي ناتج تفاعل الهابيتوس والمجال¹ فطور مفهوم الهابيتوس "**Habitus**" للكشف عن تمثل الذات الفاعلة الموضوعية، وطور مفهوم "المجال" ليعبر عن تأثير الذات للشروط الموضوعية وتصبح الممارسة محصلة للعلاقة الجدلية بين الهابيتوس والمجال أو هي ناتج تفاعل الهابيتوس مع المجال².

ومن الأدوات التفسيرية لنظرية "بورديو" حول الممارسة الاجتماعية نجد:

8-أ- الهابيتوس "**Habitus**:"

إن **Bourdieu** حينما قام بنحت مفهوم الهابيتوس كان يحاول جاهداً الكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون الممارسة التوليدية القوية واللازمة للتغيير كما حاول وضع الشروط اللازمة للتغلب على تلك المعوقات والذي يعتبره مبدأ مولد الإستراتيجية يمكن الفاعلين من التوافق مع المواقف الغير المتوقعة ودائمة التغيير، وهو نسق

¹ Haker, Richard, **An Introduction To The Work Of Pierre Bourdieu: The Practice Of Theory**, London, Macmillan Pres, 1990, p15.

² أحمد زايد، الأبعاد الاجتماعية لإنتاج واكتساب المعرفة، حالة علم الاجتماع في الجامعات المصرية، رسالة دكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2009، ص143.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

من الإستعدادات الدائمة والقابلة للتطور والتحول يعمل بشكل لا إرادي على استدعاء الخبرات السابقة لإنجاز مهام متنوعة¹.

إن **Bourdieu** ينظر إلى الهابيتوس من خلال ثلاثة مستويات للرؤية، متكاملة ومتفاعلة مع بعضها البعض فالمستوى الأول: يقع هابيتوس الفرد.

ثم في المستوى الثاني: هابيتوس الجماعة المحلية المحيطة بالفرد بداية من الأسرة وجماعة الأقارب، وجماعة الجيران والأصدقاء، حيث يذهب بورديو إلى أن هذه الجماعات تمتلك الهابيتوس الخاص بها: «النتائج عن تماثل ظروف الوجود، الذي يؤدي إلى انصهار الفردي في الجمعي»، و هو الأمر الذي يؤدي إلى تآلف الممارسات، أن تكون متماثلة موضوعيا دون أي حساب أو قصد²، ويظل تأثير هابيتوس الجماعة في الفرد ممتدا إلى نهاية العمر.

والمستوى الثالث هو هابيتوس المجال، حيث يرى **Bourdieu** أن لكل مجال من المجالات القائمة (السياسي، والاقتصادي، والثقافي... إلخ) في المجتمع، الهابيتوس الخاص بها وهو عبارة عن مجموعة المهارات والأساليب الفنية والمرجعيات ونظم المعتقدات الواجب توافرها في عضو هذا المجال دون غيره من المجالات فالهابيتوس العلمي على سبيل المثال: «يحدد نمط الإنتاج العلمي لجيل من العلماء، يختلف عن الأجيال السابقة واللاحقة»³.

وقد حاول **Bourdiu** أن يطور مفهوم الهابيتوس، لاكتشافه أن لكل طبقة هابيتوس خاص بها ناتج عن تماثل ظروف الوجود، الذي يؤدي إلى تآلف الممارسات وإنصهار الفرد الجمعي، وهو يجعل الممارسات ممتثلة موضوعيا حتى دون قصد، وتعتبر حالة التوافق التام أحد المعوقات التي تؤدي إلى الممارسة الآلية وتخنق الخلق والإبداع.

¹ لوبك، ج.د، فاكان، نحو علم ممارسة اجتماعي: بنية سوسولوجيا بورديو ومنطقه، تر: أحمد حسان، جلة أصول، الهيمنة المصرية العامة للكتاب، العدد 60، 2002، ص184.

² Bourdieu Pierre , **Outline Of a Theory Practice** , Translated By Rachid Nice Cam Bridge ,MA,new Yourm,cambridge University Press(Cambridge Studies In Social Anthropology , N 16 ,1977, P80.

³ Lin ,Nan ,**social Capital ,A Theory Of Social Structure And Action** ,Cambridge ,MA Cambridge University Press (Structural Analysis In The Social Sciences ,2004, p43.

8-ب-المجال "Field":

كان يستخدم **Bourdiu** مفهوم البناء وبعد مراجعة نقدية للبنائية وجد أنها تتعامل خطأ مع المفهوم، بوصفها عناصر البناء بأنها يشملها قانون واحد للتفسير، ووصل إلى أن المجالات تختلف فيما بينها كما أن المراكز داخل المجال الواحد تحتاج إلى هابتوس مختلف بين الفاعلين المتصارعين هذه المراكز¹.

لم يستخدم **Bourdiu** مفهوم المجال، في دراساته عن المجتمع الجزائري، وبعد اكتمال رؤيته النقدية توصل إلى أن النظرية السوسولوجية، كما ذكرنا، تتعامل - بصورة خاطئة - مع عناصر البناء الاجتماعي في لحظة تاريخية ما بوصفها عناصر يشملها قانون واحد كاف للتفسير، سواء كانت بنائية وظيفية أو بنائية ماركسية. ويذهب **Bourdiu** إلى أن المجالات: تختلف في ما بينها، وكل منها له قانونه الخاص المختلف عن غيره من المجالات الموجودة في الفضاء الاجتماعي، فالصراع بين الفاعلين داخل المجال السياسي يختلف عن الصراع بين الفاعلين في المجال الديني مثلا، كما أن المناصب أو المراكز داخل كل مجال تحتاج إلى رأسمال مختلف، **والهايتوس** الخاص بالفاعلين المتصارعين على هذه المناصب أو المراكز مختلف كذلك، ومن ثم فإن النظرية البنائية العامة لن تقود إلى تفسير وكشف عن العلاقة بين الممارسة الاجتماعية وعناصر البناء الاجتماعي².

يتضح هنا أن **Bourdiu** يقدم مفهوم المجال كأداة تفسيرية وسيطة تربط البناء الاجتماعي بالممارسة الاجتماعية، وتتيح له فهم العلاقات والتفاعلات التي تتم في الحياة الاجتماعية، ومن ثم فقد أصبحت الممارسة الاجتماعية تتم في سياق مستويات بنائية: فالبناء الاجتماعي إذن هو مجموعة من المجالات المستقلة نسبيا والمتجانسة بنائيا، والمجال الواحد يتوسط البناء الاجتماعي العام والممارسة³.

¹ pierre Bourdieu, **sociology in question, theory, culture and society**, london, thousnad oaks, 1993, p72.

² pierre Bourdieu , **The Field Of Cultural Production** ,Essays Art And Literature Edited And Introduced By ,Cambride,UK ,polity press, 1993. p72.

³ Swartz ,David , **Culture And Power ,The Sociology Of Pierre Bourdieu** ,Chicago University press ,1997, p9.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

فالمجال عند **Bourdiu** يعتبر أداة تفسيرية تربط البناء الاجتماعي بالممارسة الاجتماعية وتصبح بذلك المجالات بمثابة البيئة التي تتم فيها عمليات إنتاج واستهلاك وتوزيع مختلف أشكال الموارد الرمزية والمادية ويمكن أن تفهم بنية المجال فقط من خلال كشف علاقات القوة بين الفاعلين ومراكز تمرکز المصالح في لحظة تاريخية محددة.

8-ج-الرأسمال النوعي:

يتضح مما سبق، أن لكل مجال رأسمالاً نوعياً خاص به، كما أن الأفراد يكتسبون بالتنشئة الاجتماعية والتعليم سواء الحضورى أو عن بعد عدة أشكال رئيسية من أنواع الرأسمال. وقد ركز **Bourdiu** على أربعة أشكال منها هي: الرأسمال الاجتماعي، والرأسمال الثقافي، والرأسمال الرمزي، والرأسمال الاقتصادي وبصفة عامة فإن مفهوم **Bourdiu** عن الرأسمال النوعي، وكذلك العلاقات التي تربط بين أشكاله، يعد من الأدوات التفسيرية المهمة لفهم الحراك الاجتماعي وصوره وأشكاله وأسبابه، وهو يتميز بقابليته للتطوير والتوسع الدائمين، وتتمثل أهم خاصية للرأسمال النوعي في قابليته للإستثمار والتوظيف للحصول على رأسمال نوعي آخر، عن طريق العلاقات الداخلية التي تربط بينهما بحيث: «إنهما يخدمان بعضهما البعض بصورة معقدة مباشرة وغير مباشرة، فبورديو مثلاً، لم ينعم برأسمال اقتصادي موروث، فهو ينتمي إلى أسرة فقيرة، ولكنه حصل على أكبر قدر من الرأسمال الثقافي عبر التفوق العلمي والدراسي في بيئته، وبعد إعتراف الجماعة العلمية الفرنسية بهذه الجدارة، اكتسب **Bourdiu** رأسمالاً رمزياً - مكانة رفيعة - داخل المجتمع الفرنسي وفي الوقت نفسه كان كل من الرأسمال الثقافي والاجتماعي والرمزي السبب الرئيسي في ازدهار رأسماله الاقتصادي¹.

يمكن القول أن **Bourdiu** إستعمل مصطلحات أخرى في فحوى نظريته القيمة: كالرأسمال الاجتماعي والرأسمال الرمزي، والرأسمال الثقافي، وهذا المصطلح الأخير سوف نركز عليه في دراستنا لأنه يرتبط مباشرة بالممارسات العلمية والعملية للعمال من خلال توظيف رصيد عالي من رأسمالهم الثقافي والمعرفي في فاعلية أدائهم الوظيفي داخل المؤسسة.

يرجع الرأسمال إلى المقاربة الاقتصادية من خلال خاصية التراكم لعمليات الإستثمار وينتقل بواسطة التوارث كما يسمح بتحقيق أرباح لمالكه بحسب فرص توظيفه الأكثر مردودية.

¹ Adkins, Lisa and Beverley Skeggs (eds), **Feminism After Bourdieu**, 2004p58.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

من هذا المنطلق يعتبر الرأسمال مفهوما إستكشافيا إذ لم نحصر إستعماله فقط في الميدان الاقتصادي كما يقول **Bourdiu** وبالفعل يمكن أن نميز بين:

الرأسمال الاقتصادي **Karl Marx**: الذي يتكون من العوامل المختلفة للإنتاج (الأرض، والمصانع والعمل...) ومجموع الثروات الإقتصادية: المداخيل، الإرث، والثروات المادية¹.

الرأسمال الثقافي: ويمثل كل المهارات الفكرية سواء تلك المنتجة من طرف المنظمة، المدرسين أو تلك الموروثة عن طريق العائلة، يمكن أن يكون هذا الرأسمال ثلاثة أشكال في الحالة المدججة كإستعداد دائم للجسم مثل: التعبير بسهولة داخل الجماعة أو في الحالة الموضوعية كثروة ثقافية مثل: إمثلاك لوحات فنية أو مؤلفات وفي الحالة المؤسساتية بمعنى مثنى إجتماعيا كما هو الحال بالنسبة للشهادات المدرسية ومنه نتحدث عن الرأسمال المعرفي (الفكري).

يعد هذين النمطين من الرأسمال الأكثر أهمية بين الرساميل، وعليه يستطيع الفاعل المجتمعي أن يحقق بما أرباحا ومنافع مجتمعية، فهما أكثر أهمية في مجتمعاتنا المعاصرة حسب **Bourdiu** وهما اللذان يشكلان بنية المجتمع ويتحكمان في أفعال الأفراد وبالتالي فهو يجمع بين ثنائية الفعل وبنية المجتمع.

- أما **Bourdiu** فيحدد البنيوية البنائية الذي سند إليه "أريد القول إن البنيوية أو البناء يوجد في العالم الإجتماعي نفسه وليس فقط في الأنساق الرمزية واللغة والأسطورة... إلخ، بنيات موضوعية مستقلة عن وعي إرادة الفاعلين القادرين على توجه أو كبت ممارساتهم وتمثلاتهم"².

يعبر **Bourdiu** عن مرحلة هامة في التفكير النقدي تهتم بفاعلية نماذج الكشف عن المعاني الذاتية للأفكار وتحليل إعادة الإنتاج الثقافي وتحليل الممارسات الهادفة وإعادة إنتاج في ميادين الروز وتحليل البيانات وقد تركزت أفكار **بير بورديو** حول وثلاثة محاور أساسية والتي تتمثل في: (نسق المواقف والأبيتوس والطابع الإجتماعي والثقافي وإعادة الإنتاج الإجتماعي)، وحاول **Bourdiu** في كتاباته أن يطور مدخلا متميزا في إنتاج المعرفة السوسولوجية وهو مدخل يربط المعرفة النظرية الرصينة بالبحث الإمبريقي وكان من أهم أعماله تطوير مفهوم الممارسة **practice** كمفهوم تنظيمي في البحوث الإجتماعية وقد جاء المدخل النظري المميز **Bourdiu** بشكل منظم في مؤلفه نظرية الممارسة حيث انتقد كل تلك المحاولات التي تحاول إغفال المضامين

¹ جريمي ريفكين، عصر الوصول، تر: صباح صديق الدمولوجي، ط1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، د س، ص93.

² ستيفان شوفاليه، كريستان شوفيري، معجم بورديو، الزهرة إبراهيم، ط1، دار الجزائر، سوريا، دمشق، د ن، ص-ص 59-61.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

السوسيو ثقافية أو المادية التي تتسم سلوكيات الناس وتعمل على ظهور هذه السلوكيات حيث أن مكونات الرأسمال الاجتماعي مثلا ذكاء، تعليم مكانة ترتبط في الجانب منها بموقع الفرد في البناء الاجتماعي وتتلخص مفاهيم نظرية الممارسة في عدة مفاهيم رئيسية قدمها **Bourdiu** عند مناقشة النظرية وتأتي مقدمة هذه المفاهيم الأبيتوس (الطابع الاجتماعي الثقافي) ويشير هذا المفهوم إلى كل ما يتكون لدى الفرد من استعدادات وسلوكيات وأسلوب المعيشة نتيجة موقعه الاجتماعي وتأثيره بالفضاء الاجتماعي المحيط به وهذا المفهوم كما هو موضح يؤكد مدى تأثير الفرد بالسياق المجتمعي الذي يعيش فيه ومدى تأثير هذا السياق على إكساب الفرد السلوكيات وأساليب المعيشة وطريقة التفكير، ويعتبر مفهوم الحقل من المفاهيم الهامة التي قدمها أيضا **Bourdiu** في معرض حديثه عن نظرية الممارسة ويقصد به الموقع الاجتماعي الذي يؤدي فيه الفرد وظيفته والذي ينتظم بداخله كل أنساق المواقف والتفاعلات ومن ثم فإن لكل حقل بنيته التي تحدد حركة الفاعلين، وثالث هذه المفاهيم مفهوم الإستدماج أو التطبيع الاجتماعي لعادات الفرد التي يقوم بممارستها في حياته اليومية وتتيح له التصرف والتفكير نتيجة تأثيره لبيئة الحقل، ويأتي مفهوم الانعكاسية ومن بين المفاهيم التي قدمها **Bourdiu** والذي يشير إلى انعكاس صفات وخصائص الحقل الذي يؤدي فيه الفرد وظيفته على تصرفات وسلوك الأفراد ولاكتسابهم الطابع الاجتماعي والثقافي والابيتوس المميز.

وتلخيصا لما سبق يمكن القول إن استخدام المفاهيم السابقة لتفسير ميكانيزمات الممارسة لدى الفرد في نظريته حيث ينتظم داخل الحقل باعتباره بنية إجتماعية مستقلة كل المواقف والتفاعلات والظروف الإجتماعية التي تنعكس على تصرفات وهذه السلوكيات تكون لديهم الأبيتوس الذي يعكس مالمدى الأفراد من رأسمال ثقافي أو رمزي فيمارسون نشاطاتهم اليومية متأثرين بالفضاء الاجتماعي الذي يحوي كل تلك الأعمال.

فالفرد ينتظم داخل المؤسسة باعتبارها المكان الذي تنتج فيه مختلف التفاعلات والسلوكيات والمواقف وهي بدورها تنعكس على سلوك العاملين ويتكون لديهم الهابتوس وهو الذي يعكس ما لدى الفرد من رأسمال ثقافي وهي العادات والتقاليد والقيم والثقافة التي أنشئ عليها فيمارس نشاطه داخل التنظيم.

ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة

9 - منهج الدراسة:

إن أي بحث علمي لا يمكن أن يصل إلى النتائج المرجوة منه، دون التقيد بمنهج واضح يتم خلاله دراسة وتحليل الإشكالية المطروحة، كما أن طبيعة الموضوع هي بالأحرى تفرض على الباحث نوع المنهج المتبع ليستعين في الأخير بمجموعة من الإجراءات والأساليب، للحصول على نتائج علمية دقيقة.

9-1- لغة: يعتبر الطريقة أو المسلك¹.

9-2- اصطلاحا: عرف مفاهيم عديدة ومتنوعة نذكر منها مايلي:

يعرفه **محمد بدوي**: بأنه مجموعة من القواعد التي يسلكها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة.²

ويعرفه **عامر مصباح**: هو مجموعة من الخطوات العلمية الواضحة والدقيقة التي يسلكها الباحث في مناقشة أو معالجة ظاهرة إجتماعية أو إنسانية معينة.³

وحسب **بعض المهتمين والعلماء**: فإن المنهج العلمي هو جملة القواعد والمبادئ والإرشادات التي يجب على الباحث إتباعها من بداية البحث إلى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة والضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة.⁴

وفي الاخير يمكن القول فإن اختلفت استعمالات كلمة المنهج في ألفاظها فإنها تدور في فلك واحد وهو الطريقة أو الاسلوب أو الوسيلة المحددة التي تؤدي إلى الغرض المطلوب.

فلقد إرتبطت جل الدراسات السوسولوجية بالمناهج الكمية التي تعتمد في الغالب على تكميم الظاهرة الإجتماعية وتقنية المعالجة الإحصائية، وغيرها من الأدوات التي تنتهي إلى جدولة الظاهرة المدروسة في أرقام ونسب وقياسات.

¹ ابو بكر المصطفى، **مناهج البحث العلمي**، اسس علمية حالات تطبيقية، الاسكندرية، دار الجامعة، 2007م، ص 43.

² بخوش عمار، **منهجية البحث العلمي وتقنياتها في العلوم الاجتماعية**، المركز العربي لدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ألمانيا برلين، ط1، 2013، ص 03.

³ مصباح محمد، **البحث في العلوم السياسية والإعلام في الجزائر** ديوان المطبوعات الجامعية، 2017، ص 13.

⁴ فؤاد البهي، **عبد الرحمن سعد، علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة**، القاهرة، دار الفكر العربي، 1995، ص 300.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

فطبيعة البحث والبيانات المراد الحصول عليها في هذه الدراسة ومنهجية البحث المعمول بها والفترة الزمنية للدراسة، كل هذه العوامل دفعتنا إلى إتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث يعد هذا المنهج من أكثر المناهج إستعمالا في العلوم الإجتماعية ولكون الموضوع يتطلب وصفا وتشخيصا وتحليلا وتفسيرا للظاهرة قيد الدراسة لمعرفة المتغيرات المتحركة في حركتها.

كما اعتمدنا على المقاربة الكمية مدعمة بالأساليب الإحصائية للمنهج الإحصائي، فمن أهم الأدوات التي يلجأ إليها الباحث في علم الاجتماع خاصة في الدراسات الميدانية لتفسير النتائج¹، التي تساعد في المقاربة الكمية وتحليل الجداول الإحصائية، ووصفها وصفا دقيقا، وتحديد خصائصها كما وكيفا²، وهذا انطلاقا من طبيعة الموضوع وأهدافه، لأن هذا النوع من البحوث يرتبط بالعديد من المناهج والتي من أهمها منهج المسح الإحصائي الذي يعرف على أنه محاولة منظمة لتقرير وتحليل وتفسير الوضع الراهن لنظام إجتماعي يهدف إلى الوصول لبيانات يمكن تصنيفها وتعميمها للاستفادة منها معرفيا وعلميا.³

ولكون هذا المنهج يدرس الواقع أو الظاهرة محل البحث ويعبر عنها كميا وكيفيا، فالتعبير الكيفي يكون بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها كما توجد في الواقع⁴، والتأكد من صحة الفرضيات عن طريق الأساليب الإحصائية المتمثلة بقياس العلاقات بين المتغيرات كميا من خلال عرضها على شكل جداول وأشكال ونسب وأرقام ومختلف الصيغ الإحصائية، وهذا المنهج يقوم بإستخلاص النتائج وتعميمها وفق خطة بحثية معينة، من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها⁵، وحتى يتم تحقيق ذلك فقد اتبعنا في البحث أسلوبين أساسيين هما:

9-2-1- الأسلوب الوثائقي: بالإعتماد على العديد من المراجع والمصادر في جمع البيانات والمعلومات لبناء الإطار النظري للدراسة ووصف الظاهرة كيفيا.

¹ محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المرجع والإجراء، مكتبة نخضة الشروق، مصر ط 3، 1987، ص108.

² مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ط1، 2000. ص40.

علي غربي: أبعاديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سيرتاكوبي، قسنطينة، 2005، ص8.

⁴ -عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 223.

⁵ -محمد الصاوي، البحث العلمي"، أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية، القاهرة ط1، 1992، ص30.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

9-2-2- الأسلوب التطبيقي:

كما إعتدنا في الجانب التطبيقي على أسلوب دراسة الحالة وهذا من أجل تدعيم الدراسة بإحصائيات كمية، من خلال الإعتداد على استبيان صمم لهذا الغرض وتوزيعه على عينة من أفراد مجتمع الدراسة ومن ثم معالجة البيانات وتحليلها إحصائيا بهدف إختبار فرضيات الدراسة، وذلك بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي المعروف باسم **SPSS (Statistical Package For Sociale Sciences)** وهو برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية من خلال وضع النماذج الإحصائية وإستخدام مختلف الإختبارات والمقاييس الإحصائية المناسبة لذلك حسب طبيعة المتغير.

بالإعتداد على جمع المعلومات والبيانات ميدانيا المتحصل عليها من مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف، الوكالة الولائية للتشغيل، مديرية التشغيل، مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية، مديرية السكن والتجهيزات العمومية التابعة لولاية تندوف، الحضيرة الثقافية ومختلف المديريات بالولاية، ووصف الظاهرة كميًا بالحصول على الإحصائيات الدقيقة من مصدرها الموثوق.

10- أدوات ومصادر جمع وعرض البيانات:

10-1- أدوات جمع البيانات:

وهي مجموعة من الأدوات الفنية التي تستخدم في جمع المادة العلمية التي تشكل التصور العام للدراسة ومن ثم وضع متكاملة يمكن أن تتبعها من أجل الوصول إلى تحديد جوانب ظاهرة إجتماعية ما بطريقة علمية وموضوعية تؤدي في النهاية إلى التوصل لنتائج علمية¹.

ولما كان هدف الدراسة الكشف عن دور العلاقة بين الرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي داخل مؤسسة سونلغاز بتندوف، فقد كان أساس جمع البيانات مبني على أساليب تسمح بجمع البيانات الكاملة لإتمام الدراسة إعتدادا بالدرجة الأولى على الإستمارة وغيرها من أساليب جمع البيانات.

10-1-أ-الملاحظة: تزداد أهميتها كأداة من أدوات جمع البيانات عندما تزداد مقاومة الأفراد للإجابة عن

الأسئلة التي توجه إليهم خاصة في حالة عدم الإجابة الصحيحة أو عدم تعاونهم مع الباحث، وتعتبر الملاحظة

¹ محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث الأزارطة، الاسكندرية، 2001، ص 20.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

من الوسائل الأساسية في جمع البيانات خاصة تلك التي لا يمكن جمعها عن طريق الإستمارة والمقابلة¹ ما تعرف الملاحظة على أنها أداة لجمع البيانات تعمل على توجيه الانتباه والإدراك إلى ظاهرة أو حادثة معينة أو الشيء ما يهدف للكشف عن أساليب الظاهرة وقوانينها².

وأسلوب الملاحظة يمتاز بالجوانب الملموسة في معايشة الموضوع ومشاهدته عن قرب والاستعانة بالصور والعلاقات الموجودة بين الأفراد والجماعات الإنسانية المؤثرة في الموضوع. وفي ضوء البحث وأهدافه استخدمنا:

10-1-ب- الملاحظة بالمشاركة : يتم إستخدامها قبل وضع الاشكالية.

10-1-ج-الملاحظة المباشرة: يتم إستخدامها أثناء الزيارات المتعددة إلى ميدان الدراسة، فهي تساهم في جمع بعض البيانات³.

وهي أيضا تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة تتيح الفرصة لملاحظة سلوك وتصرفات المبحوث، وردة فعله تجاه سؤال ما يساعد تقدير نسبة الصدق.

10-1-د-الإستمارة:

من بين الوسائل المستخدمة في جمع البيانات وهي عبارة عن نموذج يشمل مجموعة أسئلة موجهة للأفراد المبحوثين من أجل الحصول على المعلومات أو مشكلة أو موقف ما⁴.

كما تعرف على انها قائمة تتضمن مجموع من الأسئلة معدة بشكل دقيق ترسل إلى عدد كبير من أفراد المجتمع للذين يكونون العينة الخاصة بالبحث⁵.

وتم الاستعانة بتقنية المقابلة وهي تقنية ثانوية لتعزيز الموضوع والتي تعتبر من وسائل البحث المستخدمة لجمع المعلومات والبيانات، وهي عبارة عن تفاعل لفظي بين السائل والمجيب، أو هي عملية التفاعل المباشر

¹ رجي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي. الاسس النظرية والتطبيق العملي، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، 200. ص 43.

² سامي ملحمر، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2000، ص236.

³ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة صحراوي وآخرون، دار الصلة للنشر الجزائر، 2004، ص 197.

⁴ محمد علي محمد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1993، ص 343.

⁵ ابراهيم مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي وطرق اعداد البحث، ط 3، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2000، ص58.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

بين فردين أو أكثر وجه لوجه عن طريق أسئلة يلقيها السائل لمعرفة رأي المجيب في موضوع محدد، أو الكشف عن اتجاهاته بوضوح¹.

10-2- مصادر جمع البيانات:

10-2-أ- المصادر التقليدية: وتشمل المصادر سواء كانت مطبوعة أو ورقية ام رسمية ام بصرية، وتعتبر هذه المصادر مرجعا في غاية الأهمية للباحثين في جمع البيانات واستقطابها من مصادرها المعلوماتية، والحاسب الآلي بكل سهولة ويسر خاصة بعد تقدم وسائل الاتصال وتقنية المعلومات، فأصبح محط اهتمام إلى جانب المصادر 10-2-ب- المصادر المنشورة: وتتألف من التقارير والمنشورات الرسمية والتقارير والمنشورات شبه الرسمية والتقارير والمنشورات الخاصة

10-2-ج- المصادر الغير منشورة: وتشمل كل من المراجع والكتب والفهارس والمجلات والدوريات.

10-2-د- المصادر الإلكترونية: وهي مصادر تعتمد كلياً على التكنولوجيا والمعلومات في وضع البيانات بين يدي الباحث ويذكر بأن أصلها مجموعات ورقية ام ملؤها بأسلوب الكتروني مستحدث ليسهل إستخدامها وتبادلها مع الآخرين بغض النظر على الموقع الجغرافي².

10-3- أدوات عرض البيانات: تتمثل في جداول توضح أفراد العينة واستعملت الجداول البسيطة والمركبة.

10-3-أ- أدوات تحليل البيانات: يتم اعتمادها في تحليل البيانات.

10-3-ب- أدوات التحليل الكمي: تتمثل في الجداول الإحصائية والنسب المئوية.

10-3-ج- أدوات التحليل الكيفي: استخدمنا المقارنة لتفسير النتائج لمتحصل عليها من الجداول والاستنتاجات السوسولوجية مع التعليق الإحصائي.

¹ احسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمنهج البحث الاجتماعي، دار الطبيعية للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، بيروت لبنان، 1994، ص 93.

² شالا إبراهيم، دور جهاز دور الإدماج المهني في الحد من البطالة عند خريجي الجامعة، دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتشغيل - تندوف - أمموزجا، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص تحقيقات سوسولوجية وسبر الآراء، قسم علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2013، ص 7.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

11-العينة مواصفاتها وطريقة اختيارها:

تعرف العينة بأنها: "جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على خصائص العناصر التي يتم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي"¹ وعليه لا بد على الباحث أن يختار عينة بحثه أي ممثلين لمجموعة ويدرسهم ثم يعمم دراسته على المجموعة بكاملها².

كما يرى موريس أنجرس (Maurice Ingres) أن هناك عدة طرق لاختيار جزء من مجتمع البحث وتتضمن المعاينة مجموعة من العمليات التي تهدف إلى بناء عينة تمثيلية لمجتمع البحث المستهدف في هذا المجال وهناك نوعين من العينة، العينات غير عشوائية والعينات العشوائية³.

إن أسلوب العينات هو من الأساليب المهمة التي تأخذ الباحث للحصول على أجوبة بعد طرح الأسئلة إذ أنه من الصعب الإتصال بعدد كبير من المعينين بالدراسة⁴.

11-1-لقد اعتمدت دراستنا على (العينة العشوائية الطبقيّة **striated simple**)، فهي نوع من أنواع العينات الاحتمالية لأنها عبارة عن مزيج من الإطارات وأعاون التحكم، وأعاون التنفيذ والتي تنطلق من فكرة أن هناك خاصية أو خصائص تميز البحث لا بد من أخذها بعين الإعتبار قبل انتقاء عناصرها، حيث يسمح هذا الاجراء بإنشاء مجموعات صغيرة فيها نوع من الانسجام لأننا نعتقد أن كل طبقة لها بعض التشابه، وأن كل منها يتميز عن باقي الطبقات⁵، فلقد تم اختيار هذا النوع من العينة لعدة أسباب نذكر أهمها:

أن طبيعة الدراسة تفرض علينا إختيار العينة العشوائية الطبقيّة دون غيرها، وأننا نستطيع إعطاء الفرصة لكل فرد من أفراد المجتمع المدرس، ومن هذا المنطلق فإن مجتمع البحث لدراستنا هذه غير متجانس إذا أخذنا بعين الإعتبار خاصية الفئات السوسيو مهنية، و الجنس والتي تختلف من مستوى وظيفي إلى آخر، أيضا نجد النوع

¹ محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي: البحث العلمي، الدليل التطبيقي للباحثين، دار واقل للنشر، الأردن، ط 1 ص 2022،

215.

² فاخر عاقل، أسس البحث العلمي في العلوم السلوكية، دار الملايين، بيروت ط1، 1979، ص121.

³ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، الاشراف على الترجمة مصطفى ماضي، الطبعة الثانية، نشر القصة الجزائر، 2006، ص 301.

⁴ عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي، وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1995، ص53.

⁵ موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره ص304.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

الإجتماعي أي الجنس ذكور، وإناث، مع العلم أن النسبة الحقيقية التمثيلية لكل طبقة يرجع إلى الوزن المناسب لكل طبقة لمجتمع البحث الأصلي بما يعرف بالمعاينة الطبقيّة المتوازنة.

فقد قدر حجم العينة 95 مبحوث من مجموع 191 عامل بمؤسسة سونلغاز مديريةية التوزيع بتندوف بنسبة 50% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة فبالتالي يصبح حجم العينة 95 مبحوث.

- تم حساب معدل السبر: n/N : (taux de sondage: $95/191 = 23.33\%$)

- حساب معامل السبر: N/n : (facture de sondage: $191/95 = 4.28$)

- تم تحديد مجال الثقة بـ 95% فهو يحدد تقدير للمجال الذي تقع داخله قيمة المتوسط الحسابي إذا

أعدنا سحب عينة الدراسة مرة أخرى شرط أن يكون من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة لذلك يكون

احتمال وقوع المتوسط الحسابي داخل هذا المجال والذي يساوي 0.95 أي 95%.

11-2- طريقة سحب عينة الدراسة:

لقد قمنا بتقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات كما هو موضح في الجدول الموالي وبالاستناد إلى المبررات

التي تم ذكرها سابقا فإن سحب العينة تم بالطريقة الآتية:

جدول رقم (01): يمثل تحديد مجتمع البحث وحجم العينة

الفئة المهنية	حجم مجتمع البحث	حجم العينة
الإطارات	40	20
أعوان التحكم	52	26
أعوان التنفيذ	99	49
المجموع	191	95

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق مديريةية توزيع الكهرباء والغاز بتندوف 2021.

وقد تم سحب العينة بطريقة المعاينة العشوائية الطبقيّة - كما سبق وذكرنا - وفقا للطريقة الآتية:

1. - فئة الإطارات: $40 = 191/95 * 20$ إطار.

2. - أعوان التحكم: $26 = 191/95 * 52$ عون تحكم.

3. - أعوان التنفيذ: $49 = 191/95 * 99$ عون تنفيذ.

و عن طريق جمع العينات الجزئية لكل طبقة يصبح حجم العينة المدروسة هو 95 مبحوث

و الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا للفئة السوسيو مهنية والجنس.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

- جدول رقم (02) يوضح اختيار العينة وفقا للفئة المهنية والجنس

النسب المئوية المشكلة للعينة	المجموع	العاملات	العمال	الجنس الفئة المهنية
%21	40	08	32	الإطارات
%27	52	06	46	أعوان التحكم
%52	99	09	90	أعوان التنفيذ
%100	191	23	168	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق مديرية توزيع الكهرباء والغاز بتندوف 2021

12- مجالات الدراسة:

يعد تحديد مجالات الدراسة ضمن البحوث الإجتماعية أمر ضروري، وهذا ما يتفق عليه أهل الاختصاص أنه توجد ثلاثة مجالات رئيسية للدراسة والتي تعطي للبحث ميزة أكاديمية أو ما يسمى بحدود الدراسة، وهي الحواجز التي يلتزم بها الباحث وهي: (المجال المكاني، والمجال البشري، والمجال الزمني)، فالأول يعني تحديد المنطقة أو البيئة التي تجري فيها الدراسة، أما الثاني المجال البشري هو جملة الأفراد المكونة لمجتمع البحث في المقابل وأخيرا المجال الزمني يشير إلى الوقت الذي تم من خلاله إجراء الدراسة والفترة الزمنية التي استغرقتها البحث مع الأخذ بعين الاعتبار القيود الزمانية والمعقدة لمختلف مراحل البحث¹.

12-1- المجال المكاني (الجغرافي): بحكم الإقبال المستمر لعمال مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف، وجدنا أن المكان الأنسب لمقابلة هذه العينة من المبحوثين هو مقر مديرية توزيع الكهرباء والغاز وهي مؤسسة اقتصادية عمومية، والتي تقع بحي القصابي بالقرب من المستشفى المختلط سي الحواس تندوف لأنها تمثل الأصل المكاني لعدد كبير من المبحوثين.

12-2- المجال البشري: وهو المجال المتعلق بالعناصر المثلة لوحدات العينة حيث أجريت الدراسة على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز وقد قدر حجم المجتمع الأصلي بـ 191 عامل بمديرية التوزيع والذين يمثلون

¹ محمد شفيق ، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، بدون طبعة، 2001 ص 2011.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

مجتمع البحث اشتملت الدراسة على عدد من الاطارات واعوان التحكم واعوان التنفيذ لمؤسسة سونلغاز يتوزعون على الشكل التالي:

✓ -الإطارات:40.

✓ -أعوان التحكم:52.

✓ -أعوان التنفيذ: 99.

ويتميز مجتمع الدراسة بعدم التجانس وذلك نظرا لوجود فئات مهنية مختلفة (الفئة المهنية، النوع الاجتماعي أي الجنس).

12-3- المجال الزمني : إن لكل دراسة مهما كان نوعها، مجالاً زمنياً يتم من خلاله إنجاز البحث وفي

هذا الصدد تحدث كل من **Raymond Quivi -Maurice Angers** بإعتبار المجال الزمني هو تلك

الفترة التي يستغرقها الباحث في دراسته وتحليله للجانب النظري والميداني، فمع بداية ثاني تسجيل للدكتوراه

الموافق للموسم الجامعي **2020/2019** وجدنا أنفسنا في انسجام وتناسق بينما هو نظري وميداني، ثم بعد

ذلك بدأنا في عملية ترتيب وتفصيل الجانب النظري والانطلاق في الزيارات الميدانية للمؤسسة محل الدراسة

بغية الاطلاع على وثائق المؤسسة الرسمية والمتمثلة في الإحصائيات، الهيكل التنظيمي ومع بداية شهر فيفري

سنة **2021** قمنا بتحديد أداة الدراسة ثم النزول إلى الميدان وجمع المعلومات عن طريق الإستمارة.

13-صعوبات الدراسة:

ككل الدراسات السوسولوجية المختلفة واجهتنا في عملية إنجاز هذا البحث عدة صعوبات نذكر أهمها:

- تشعب وتداخل موضوع الدراسة مع مواضيع أخرى مشابهة.
- قلة المراجع المتخصصة بموضوع الدراسة خصوصا متغير الرأسمال الثقافي.
- صعوبة التنقل بسبب تفشي جائحة كورونا.
- إمتناع بعض المبحوثين الإجابة عن بعض الأسئلة، بالرغم من محاولة إقناعهم بأهمية إجاباتهم في إطار هذه الدراسة.

خلاصة:

يعد هذا الفصل المحطة الأساسية والأولى التي عاجلت هذا الموضوع منهجيا وتقنيا، كونها إشملت على إشكالية تبلورت من خلال الوقوف على مفارقة، كانت السبب الرئيسي في إثارة الانشغال السوسولوجي والذي تمحور حول الرغبة في معرفة أثر انعكاسات الرأسمال الثقافي على فاعلية الأداء الوظيفي داخل هذه المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية سونلغاز بولاية تندوف وماصاحب ذلك من تساؤلات فرعية تدور مجملها عن مدى وجود علاقة بين آليات الرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي وعلى أي شكل تظهر هذه العلاقة.

وكمحاولة منا للإجابة عن هذه الإشكالية فقد تم صياغة فرضية رئيسية جمعنا فيها المتغير المستقل والمتمثل في الرأس المال الثقافي، مع المتغير التابع المتمثل في الأداء الوظيفي والمتمثلة في وجود علاقة من عدمها بين الرأس المال الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي حيث كلما كان حضور الرأسمال الثقافي وبشكل كبير كلما أثر على الأداء الوظيفي، كما تتضح أهمية معالجة هذا الموضوع في الوصول إلى نتائج علمية مأخوذة من أرض الواقع وبالطرق العلمية عن طريق النزول إلى الميدان، وهذا لغرض تفسير السلوكيات المتبعة من طرف العمال داخل مؤسسة سونلغاز فهو يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال بالتمهيد للأرضية السليمة بوضع دعائم طرق التسيير البشري التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع الثقافي السائد البيئة الصحراوية خصوصا بولاية تندوف، مما يسهل دون شك في فهم العامل الصحراوي الذي يشتغل داخل المؤسسة، بحكم أنه انتقل من حياة البدو إلى حياة الحضر والتمدن، وبالتالي تصميم طرق مناسبة للإدارة والتسيير والتحفيز، وهو ما تحتاجه مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف.

ومن عمق هذه الأهمية يستخلص من البحث أنه يهدف إلى التقصي لمعرفة مدى تأثير العاملين بثقافة المؤسسة ومدى تأثيرهم عليها، ولتحقيق هذا الهدف البحثي لجأنا إلى عرض الأرضية المنهجية والمعرفية والتقنية التي من خلالها ولجنا إلى موضوع الدراسة نظريا والمتمثلة في جملة من الدراسات السابقة والتي وضحناها من خلال معايير تتمثل في تخصصها وقربها من إشكالية البحث والتطرق إلى أوجه الاتفاق مع الاختلاف مع موضوعنا.

الفصل الأول: الاطار النظري والمنهجي للدراسة

فمن خلال هذا الفصل تم ضبط المسلك المنهجي والذي اعتمدناه في البحث الاجرائي المخصص للدراسة معتمدين بذلك على المنهج الوصفي التحليلي حيث يعد هذا المنهج من أكثر المناهج استعمالا في العلوم الإجتماعية ولكون الموضوع يتطلب وصفا وتشخيصا وتحليلا وتفسيرا للظاهرة قيد الدراسة لمعرفة المتغيرات المتحركة ولكون أن أي بحث علمي لا يمكن أن يصل إلى النتائج المرجوة منه، دون التقيد بمنهج واضح يتم خلاله دراسة وتحليل الإشكالية المطروحة، كما أن طبيعة الموضوع هي بالأحرى تفرض على الباحث نوع المنهج المتبع ليستعين في الأخير بمجموعة من الإجراءات والأساليب، للحصول على نتائج علمية دقيقة، كما اعتمدنا على العينة الطبقية العشوائية من مجتمع البحث ككل مع ابراز مواصفاتها، نوعيتها وتبرير أسباب إختيارها دون العينات الأخرى.

اعتمدنا في الجانب التطبيقي على أسلوب دراسة الحالة وهذا من أجل تدعيم الدراسة بإحصائيات كمية من خلال الإستبيان الذي صمم لهذا الغرض وتوزيعه على عينة من أفراد مجتمع الدراسة، ومن ثم معالجة البيانات وتحليلها إحصائيا بهدف إختبار فرضيات الدراسة، وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية المعروف باسم

Statistical Package For the Seinces Social (SPSS) أي من خلال وضع

النماذج الإحصائية وإستخدام مختلف الإختبارات والمقاييس الإحصائية المناسبة لذلك حسب طبيعة المتغير. وفي الأخير ننوه أن هذا الفصل لم يغفل عن تحديد مجالات الدراسة والمتمثلة في الإطار الزمكاني للبحث، مع ابراز منهجية المعالجة الإجرائية التي اعتمدناها في بحثنا الميداني، ومدى ملائمة التقنيات المعتمدة وعلاقتها بخصوصية وطابع الدراسة السوسولوجي.

الفصل الثاني:
قراءة نظرية في مسألة
الرأس مال الثقافي

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس المال الثقافي

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس المال الثقافي
تمهيد
أولا: نشأة وظهور الرأس مال
1- مفهوم الرأس مال
2- تطور مصطلح الرأس مال
ثانيا: أنواع الرأس مال
3- الرأس مال الإجتماعي
4- الرأس مال الاقتصادي
5- الرأس مال الرمزي
6- الرأس مال الثقافي
7- أشكال الرأس مال الثقافي
8- مكونات الرأس مال الثقافي
ثالثا: مفهوم الهابتوس عند بيار بورديو داخل المؤسسة
9- الهابتوس عند بورديو
10- خصائص الهابتوس
11- الهابتوس كبنيات ناظمة وبنيات المنظمة
12- الهابتوس كسلوك لاشعوري لا يصدر عن وعي مفترض أو عن حساب مسبق
13- الهابتوس كإنتاج للتاريخ
خلاصة

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي

تمهيد:

يكتسي الفصل الثاني والموسوم بقراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي أهمية بالغة في كونه أتاح لنا تهيئة الأرضية النظرية للبحث والذي سنعرض من خلاله ما تناولنا فيه من عناصر مهمة فالشق الأول أشرنا فيه إلى نشأة وظهور الرأسمال الثقافي وتطوره من خلال تبيان أصوله المفاهيمية من حيث هو جديد أم قديم، متجدد في استعمالاته وطرق فهمه وتوظيفه وقديم من حيث زمن ظهوره وفي هذا الاطار يمكننا التمييز بين رؤيتين فالأولى ويمثلها **Pierre Bourdieu** وهي التي تكلم فيها عن الكثير من القضايا والمفاهيم المتعلقة بمفهوم الرأسمال بمختلف أنواعه، لا سيما أنه ركز بشكل خاص على نظام الوضعيات الهابيتوس (**habitus**) وخاصة الرأسمال الثقافي الذي إعتبره **بورديو** نسق رمزي وهو يتمثل في طريقة التفكير والتعبير وفي أشكال موضوعية مثل الكتب، الأعمال الفنية والأدبية، الشهادات العلمية وفي مجموعها الممارسات الثقافية مثل زيارة المتاحف ارتياد المسارح وحضور الندوات كما يتضمن مجموعة التمكّنات اللغوية أما الرؤية الثانية وهي التي ظهرت عندما تم تبني مفهوم الرأسمال الثقافي في أوساط المنظمات المهتمة بقضايا التنمية، وتم تجاوز الرؤية السوسيولوجية التطبيقية المفهوم الرأسمال الثقافي، وعوضا عن ذلك فقد تمت صياغة المفهوم في إطار فعل اقتصادي، وارتبطت هذه الرؤية بأعمال كل من **James Coleman** ومن بعده **Robert Putnam**.

أما الشق الثاني والمتمثل في أنواع الرأسمال والتي من بينهما الرأسمال الثقافي، الرأسمال الاقتصادي الرأسمال الإجتماعي، الرأسمال الرمزي وغيرها من الرساميل الأخرى، كما أن الرأسمال الثقافي بإعتباره موضوع دراستنا يتخذ ثلاث أشكال فالشكل الأول يتمثل في الحالة المادية المتحدة أو الجسمة، أما الشكل الثاني وهو الحالة الموضوعية (مشياً)، وأخيرا الشكل الثالث وهي حالة التأطير المؤسساتي (التكوين العضوي).

كما تناولنا في الشق الثالث مفهوم الهابيتوس عند **Bourdieu** داخل المؤسسة من خلال تعداد خصائصه والذي يعتبر بمثابة النواة التي يقوم عليها المشروع السوسيولوجي النقدي ل**بورديو** ويعود أول توظيف لهذا المصطلح في دراسته الإستيمولوجية الأولى حول المجتمع القبائلي بالجزائر ليوظفه في مرحلة الثمانينات بشكل علمي أدق.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي

أولاً: نشأة وظهور الرأسمال:

1- مفهوم الرأسمال:

يعد مصطلح اقتصادي يرمز للثروة التي تستغل لتنميتها وزيادتها باستثناء الارض فمدخرات الأفراد تعد رأسمال لأنها تنتج ثروة إضافية من خلال الأرباح التي يكتسبونها أما الارض وغيرها من الموارد الطبيعية فلا تعتبر رأسمال لأن الإنسان لا ينتجها ومعظم الأصول الثابتة التي تمتلكها شركة رأسمال لأنها تستثمر لتدخر الدخل تعتبر الاشياء الخاصة مثل الغذاء الخاص والأثاث والملابس.

كما يمكن الامتداد بمفهوم الرأسمال إلى مجالات ومستويات مختلفة ومن أهمها المفهوم الاقتصادي فكبار علماء الاقتصاد يعرفون الرأسمال على أنه مخزون الموارد المادية المتغيرة العناصر، مما أن التدقيق في مفهوم المال الذي يختلف من الناحية الاقتصادية عن مفهوم السلع الإنتاجية والتي على أساسها يستمرون ببيعها وشرائها محاولين جني ربح تعهدي صاف مع كل عملية تحويل، وبالتالي يلمس للرأسمال في التقييم الشخصي أو الحكم على القيمة السوقية التي يوليها المتعهدون للسلع الإنتاجية والتي على أساسها يستمرون ببيعها وشرائها محاولين جني ربح تعهدي مع كل عملية تحويل، ووفقاً لهذا الاعتبار القيمي لرأسمال يتجاوز مفهومه مجموعة الأصول الملموسة المالية والمادية إلى الاصول الغير ملموسة التي يجري إستخدامها في الإنتاج لزيادة إنتاجية وقيمة العمل الإضافي ليصبح هو الثروة في العموم بمجموع ما تمتلكه المنظمة أو الدولة أو المجتمع في لحظة معينة¹.

لذلك يعد مفهوم الرأسمال مفهوماً رئيسياً في الاقتصاد الكلاسيكي وأستخدم للإشارة إلى الثروة المتراكمة، كما يعد من المفاهيم الرئيسية التي استخدمت في النظرية الماركسية للتمييز بين مالكي وسائل الإنتاج وبائعي قوة العمل، أي الطبقة العاملة والطبقة المالكة، وقد وسع بيير بورديو من مفهوم الرأسمال ليشمل الصور المادية واللامادية للرأسمال ويميز بين الرأسمال الاجتماعي، الرأسمال الثقافي والرأسمال الاقتصادي والرأسمال الرمزي².

¹ عبادي محمد السعيد، الابتكار والاستراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري، حالة المؤسسات الجزائرية، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الإدارة والاعمال، 2015، ص128.

² بيير بورديو، ترجمة أنور مغيث، أسباب علمية وإعادة النظر بالفلسفة، بيروت، دار الأزمينة الحديثة، 1996، ص274.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي

2-تطور مصطلح الرأسمال:

يشير **jurge Ritarz** في موسوعة النظرية الاجتماعية إلى أن تبني العلوم الاقتصادية والاجتماعية لمصطلح الرأسمال قد جاء في البداية من لغة التجار وكانت تعني المواشي والدواب المعدودة بالرأسمال لأنه في ذلك الوقت المبكر كانت الدواب والمواشي هي السلعة التي يتم بواسطتها تقدر وتقييم كل السلع الأخرى أو ما يطلق عليه العلماء برأسمال الاقتصاد **economic capital** وبعد ذلك تم إستخدام كلمة الرأسمال لتشير إلى المال والاستثمار في المال يكاد يكون هناك اتفاق عام بين العلماء على مختلف تخصصاتهم على أن الرأسمال الاقتصادي هو أكثر أشكال الرأس المال كفاءة ويشير إلى الدخل المادي وهو الشكل الذي يقبل التحويل بشكل مباشر وسريع بل من الممكن تحويله إلى أي شكل آخر من أشكال الرأسمال بسهولة ويسر كما يمكن نقله من جيل إلى آخر¹.

وجاءت بعد ذلك جماعة الفيزوقراط من بعدهم **Adam Smith** ليحرروا مصطلح الرأسمال من اقتضاره على الرأس النقدي ليشير إلى المال والأدوات وأغراض أخرى وجزء من هذه المتطلبات والذي يعد جزءا من الرأسمال يمثل في القدر المناسب من المهارات التي يمتلكها الأفراد الذين يكون لديهم القدرة على توظيفها بكفاءة وهو ما يتم التعبير عنه بمفهوم الرأسمال البشري.

ثم ادخل مصطلح الرأسمال في الاقتصاد التقليدي ليشير للأصول المادية التي تستمر لفترة أطول كالأرض الأبنية والآلات ولكن رأس المال جرى توسيعه من خلال ما قدمه **Faris Baker** عام 1986 في الحديث عن الرأسمال البشري **human capital** وتحت تأثير التطورات المتسارعة في الأعمال تم توسيع مرة ثانية لمفهوم الرأسمال من خلال حديث **بير بورديو** عن الرأس المال الثقافي.

كما تحدث (**rubirt burtman 1988**) في نفس الفترة عن شكل آخر للرأسمال وهو الرأسمال الاجتماعي وقد مهد هذه التطور الحديث من قبل في بداية التسعينات عن الرأسمال الديني، ليتم بعد ذلك الحديث من قبل **Lothan Geiger** وزميله عن شكل آخر من الرأسمال النفسي وفي هذا السياق من التطور صدر كتاب **Zaher Marshall** بعنوان الرأسمال الروحي².

¹ د.نجم عبود نجم، الروحية في الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2019، ص190.

² سمير الخليل، دليل مصطلحات الدراسات الثقافية والنقد الثقافي، اضاءة توثيقية للمفاهيم الثقافية المتداولة، دار الكتب العلمية بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1971ص66.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس مال الثقافي

ثانياً: أنواع الرأس مال

3- الرأس مال الإجتماعي:

لما نرجع إلى **Robert Putnam** نجد أن في بداية اعماله قد استخدم بوتنام الرأس مال الإجتماعي وهذا جاء في كتابه "جعل الديمقراطية تنجح" 1993م، وفي عام 2000م ذكر في كتابه **العيب البولنج المنفرد** أن الرأس مال الإجتماعي يشير إلى الروابط بين الأفراد والشبكات الإجتماعية ومعايير المعاملة بالمثل والجدارة بالثقة التي تنجم عنها، وفي هذا المعنى يرتبط الرأس مال الإجتماعي ارتباطاً وثيقاً مما سماه الفضيحة المدنية، ويقول هنا بوتنام أن الجماعة التي يكون أعضاؤها جديرين بالثقة ويضعون ثقة بالغة في بعضهم البعض فإنها سوف تكون أكثر قدرة على الإنجاز بالمقارنة مع الجماعات الأخرى التي تفتقر إلى الثقة بين أفرادها.

4- الرأس مال الاقتصادي:

وهو ذلك الرصيد المادي الذي يحظى به الفاعلون في المجال الإجتماعي بحيث يتكون من العوامل المختلفة للإنتاج الأرض والمصانع والعمل (...). ومجموع الثروات الإقتصادية والمداحيل والإرث والثروات المادية وهو الذي يمكن من خلاله ممارسة أفعال دون الأخرى).

في الغالب يطلق هذا النوع من الرأس مال على مقدرات الموارد الإقتصادية والمالية التي تملكها الأسرة والمؤسسة وتختلف من مؤسسة إلى أخرى وهو ما نسميه اللاتكافؤ ويتكون بطرق عديدة لدى الأسرة كالميراث والهبات أو الخيرات التي تنتجها من الأرض أو ممارسة نشاط اقتصادي أو محصلة أموال من نشاط وظيفي معين أو علاقات سيطرة اقتصادية، ما تمكنها من بسط نفوذها بين الطبقات الإجتماعية التي تحدد في الغالب على هذا الأساس وهنا تتضح ملامح التمايز والصراع في كسب هذا النوع على مستوى محلي أو عالمي.

5- الرأس مال الرمزي:

وهو يتعلق بمجموعة الطقوس التي لها علاقة بالشرف والاعتراف وهو في النهاية السمعة والسلطة التي يتمتع بها العون من خلال اكتسابه للأشكال الثلاثة الأخرى للرأس مال، وهذا النوع من الرأس مال يسمح بفهم أن التظاهرات المختلفة لقواعد حسن السلوك ليست فقط من متطلبات الضبط الإجتماعي وإنما لها كذلك مزايا إجتماعية ذات عواقب فعلية.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي

كما أنه يوجد بعدين للأعوان ففي البعد الأول يتوزع الأعوان في هذه المنظومة حسب الحجم الإجمالي للرأسمال الذي يمتلكونه وفي البعد الثاني حسب تشكيلة رأسمالهم بمعنى حسب الوزن النسبي لمختلف الأنواع في مجموعة ممتلكاتهم¹.

6- الرأسمال الثقافي:

ويمثل كل المهارات الفكرية سواء تلك المنتجة من طرف المنظومة المدرسية أو تلك الموروثة عن طريق العائلة، يمكن أن يكون هذا الرأسمال في ثلاثة أشكال في الحالة المدججة كاستعداد دائم للجسم مثل التعبير بسهولة داخل جماعة) وفي الحالة الموضوعية كثرة ثقافية (مثل امتلاك لوحات فنية ومؤلفات) وفي الحالة المؤسساتية بمعنى مثن إجتماعيا (كما هو الحال بالنسبة للشهادات المدرسية) أو هو مجموع المعارف والكفايات والمهارات من مختلف الأصناف النظرية والعملية في إطار ثقافة معينة، واستثماره في حقل المجال الإجتماعي وأن المستوى الثقافي للعائلة هو المسؤول عن النجاح المدرسي للطفل².

فمن خلال ذكر أنواع الرساميل المتعددة والمختلفة حسب تخصصاتها وتشعبها سنركز نحن في هذا العمل على الرأسمال الثقافي الذي يدخل في السياق الأساسي لموضوع بحثنا هذا.

6-1- تعريف الرأسمال الثقافي:

يمثل مفهوم الرأسمال الثقافي مفهوما مركزيا في فكر **Bourdieu** حيث يعبر على مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة، ويركز هذا المفهوم على الأشكال المتعددة للمعرفة الثقافية، ويوجد الرأسمال الثقافي في أشكال متنوعة حيث يتضمن الميول والعادات التي يتم اكتسابها من خلال عمليات التنشئة الإجتماعية³.

¹ Pierre Bourdieu. **Espace social**. opcit, p2.

² ريمون بودون، **مناهج علم الاجتماع**، ط1، ترجمة: هالة شبول الحاج، منشورات عويدات، بيروت، 1972، ص75.

³ حسن احمد حسن بوزيد، **رأس المال الثقافي وعلاقته بتفضيلات الاستهلاك**، دراسة ميدانية في ضوء آراء بيير بورديو، حوليات آداب عين شمس، المجلد 46 عدد يوليو سبتمبر، 2018، ص250.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس المال الثقافي

ويشير في هذا الصدد **Reuters Samuel** إلى أن رأس المال الثقافي يتمثل في قدرة الفرد على معرفة الأشكال الثقافية للمنظمة والمؤسسة والتي تقع في قمة البناء الهيراركي للنظام الثقافي داخل المجتمع وكيفية استخدامها¹.

كما يعرف **Bourdieu** أن الرأس المال الثقافي هو مجموعة من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة ، ويركز هذا المفهوم على الأشكال المتعددة للمعرفة الثقافية ، ويوجد الرأس مال الثقافي في أشكال متنوعة حيث يتضمن الميول والعادات التي يتم اكتسابها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية².

كما يعرفه أيضا على أنه مجموع من المهارات والممارسات والقدرات الفنية والعلمية، وقراءة الكتب والمجلات، وحضور الندوات والمؤتمرات والخبرات الثقافية التي يكتسبها الفرد داخل البيئة الاجتماعية³.

ويذهب **بيير بورديو** إلى أن الرأس مال الثقافي ينقسم إلى قسمين:

القسم الأول: هو الرأس مال المكتسب على أساس المؤهل العلمي التعليمي وعدد السنوات الدراسية.

والقسم الثاني: الرأس مال الموروث من وضع العائلة وعلاقتها بالمجالات الثقافية ويؤدي المجال الثاني بالرأس مال الثقافي إلى تحقيق مكاسب متعددة ومباشرة في القسم الأول⁴.

6-2- ماهية الرأس مال الثقافي:

سنتطرق إلى الرأس مال بمختلف أنواعه لأن لديه ارتباط وثيق بالنموذج الثقافي من خلال تبيان أصوله المفاهيمية من حيث هو جديد أم قديم، متجدد في استعمالاته وطرق فهمه وتوظيفه وقدم من حيث زمن ظهوره، فقد أشارت الكثير من الأبحاث الأكاديمية ارتباط مفهوم " الرأس مال الفكري في المنظمات بداية من فترة الثمانينات حيث أكد المدبرون والأكاديميون والاستشاريون على مستوى العالم أن الأصول غير المادية في

¹ خالد كاظم، الرأس المال الثقافي، مقارنة سوسبيولوجية، كلية الاداب، جامعة سوهاج المجلد 17، العدد 63 دار النشر وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، سلطنة عمان، 2009، ص328.

² حسين أحمد حسن أو زيد، رأس المال الثقافي وعلاقته بتفضيلات الاستهلاك، دراسة ميدانية في ضوء آراء بيير بورديو، 2008، ص13.

³ حوته حسين سعد حسين، التعليم وتشكيل رأس المال الثقافي، جامعة بني سويف كلية الآداب قسم علم الاجتماع، 2015، ص691.

⁴ حسين أحمد حسن أو زيد، المرجع السابق، ص45.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس المال الثقافي

المنظمة - أي الرأس مال الفكري - تعتبر محددًا أساسيًا لما تحققه المنظمة من أرباح، فعلى سبيل المثال في اليابان أشارت نتائج بعض الدراسات لبعض المنظمات اليابانية على أن الفرق بين مستويات أداء هذه المنظمات هو اختلافها في مقدار ما تملكه من أصول غير مادية، وفي بداية التسعينات ظهرت بعض الكتابات التي تناقش فكرة الرأس مال الفكري للمنظمة وهو الذي يحقق النجاح والربحية للمنظمة، حيث أشار الكثير من الباحثين إلى أن الأصول الرئيسة للعديد من المنظمات¹ وفي هذا الإطار يمكننا التمييز بين رؤيتين، هما:

الرؤية الأولى: ويمثلها **Bourdieu** وهي التي تكلم فيها عن الكثير من القضايا والمفاهيم المتعلقة بمفهوم الرأس مال بمختلف أنواعه، لا سيما أنه ركز بشكل خاص على نظام الوضعيات، **الهابيتوس** وخاصة الرأس مال الثقافي الذي اعتبره **Bourdieu** نسق رمزي وهو يتمثل في طريقة التفكير والتعبير وفي أشكال موضوعية مثل الكتب الأعمال الفنية والأدبية، الشهادات العلمية وفي مجموعها الممارسات الثقافية مثل زيارة المتاحف ارتياد المسارح وحضور الندوات كما يتضمن الرأس مال الثقافي مجموعة التمكنات اللغوية²، كما ربطه بالتحليل القيمي وما يضيفه من قوة داخل النظم الاجتماعية المسيطرة أو المهيمنة، حيث فهم الرأس مال الاجتماعي على أنه ذلك الرصيد الاجتماعي الذي يتبلور من خلال السعي والاجتهاد نحو ترسيخ فكرة عن الذات البشرية وفق توزيع طبقي يختلف من عائلة إلى أخرى أو من العلاقات والرموز يتقابل ويتفاعل مع الرصيد الذي يملكه الأفراد من رأس مال المادي، فرأس المال الاجتماعي والثقافي هو رصيد قابل والتراكم للتداول بين جماعة ذات مواصفات إجتماعية وقيمية متماثلة وهي من تشكل النموذج الثقافي.

الرؤية الثانية: وهي التي ظهرت عندما تم تبني مفهوم الرأس مال الثقافي في أوساط المنظمات المهتمة بقضايا التنمية، وتم تجاوز الرؤية السوسولوجية الطبقيّة للمفهوم، وعوضاً عن ذلك فقد تمت صياغته في إطار فعل اقتصادي، وارتبطت هذه الرؤية بأعمال كل من **James Coleman**، ومن بعده **Roubirt potnem**، فقد نظر الأول إلى الرأس مال الثقافي بمثابة الرصيد الذي يحصله الفرد من معارف وعلوم وعلاقات وقيم التي تمكنه من أن يؤسس لعلاقات داخل البناء الاجتماعي، وأن يبيّن توقعاته وأهدافه وطموحاته في الحياة، وتتلخص المصادر في ما يلي هي:

¹ زاوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 370.

² محسن حضرة، بير بورديو، العنف الرمزي، مجلة العربي، العدد 2000، 497، ص 64.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي

العنصر الأول: تعليم واكتساب لغات ومهارات وشهادات علمية ومستويات عالية من المعرفة العلمية.

العنصر الثاني: علاقات وشبكات يقيمها الأفراد اختياريًا لتحقيق أهداف معينة، مثل: النقابات والأحزاب والجمعيات، وغير ذلك من العلاقات والشبكات التي تؤسس لحياة مدنية.

العنصر الثالث: منظومة قيمية تأتي على رأسها قيم الثقة، الشفافية، واحترام الآخر والرغبة في التعاون معه. إلا أنه من الثابت أن المصطلح لم يجد اهتمام كبير إلا في أواخر سبعينيات القرن الماضي وذلك مع ظهور

كتابات المفكر الفرنسي، **Bourdieu** والذي يرى أن الرأسمال يتمثل في ثلاث سمات أساسية وهي:

1- أن الرأسمال لا يكون بالضرورة في صورة مادية أو مالية فحسب، بل أن هناك صور أخرى غير مادية، يمكن أن يظهر من خلالها الرأسمال في العالم الاجتماعي.

2- من الأشكال الغير مادية التي يظهر فيها الرأسمال في العالم الاجتماعي وهي الرأسمال الثقافي، الرأسمال الاجتماعي، وغير ذلك من الأشكال العديدة للرأسمال.

3- هناك امكانية التحويل الرأسمال من شكل لآخر، طبقاً لمبدأ تحويل الطاقة الاجتماعية وتبديلها¹.

7- أشكال الرأسمال الثقافي:

يشير **Bourdieu** إلى أن الرأسمال الثقافي يتكون من ثلاثة أشكال أو مظاهر وسنقوم بعرضها على

النحو التالي:

7-1- الشكل الأول: الحالة المادية المتحددة أو المجسمة: وهي الحالة التي تتعلق بترتيب وتنظيم العقل

والجسد وهي تتطلب من الفرد بذل الوقت والجهد، بهدف تكوين ومراكمة رأس المال الثقافي، ويبدل الفرد هنا الوقت والمجهود وذلك من أجل الارتقاء الذهني والاستيعاب، ويبين أن عملية اكتساب الرأسمال الثقافي تعد عاملاً شخصياً أو تنمية ذاتية ومجهوداً يبذله الشخص، أو تكاليف شخصية يدفعها الفرد بنفسه ولنفسه، وهذا شكل من رأس المال الثقافي يمثل ثروة خارجية تتحول مع الوقت والجهد إلى جزء يتحد في الفرد ويكون هويته، ولا يمكن نقل هذا الشكل سواء بالمنح والوراثة أو الشراء أو المبادلة.

9-2- الشكل الثاني: وهو الحالة الموضوعية (مشياً): مثل البضائع الثقافية، الصور والكتب

والقواميس... الخ وهذا يعني أن الرأسمال الثقافي يتمثل في الأشياء المادية، ولذلك فهو قابل للتنقل من حيث

¹ خالد كاظم أبو دوح، علي ليلة، رأس المال الاجتماعي، ط1، الديار الهندسية ايتراك، القاهرة، 2014، ص33، 34.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأسمال الثقافي

ماديته، وهنا يوطد بورديو على وجود علاقة ما بين هذا الشكل من الرأسمال الثقافي، والرأسمال الاقتصادي حيث أن ملكية الفرد لمثل هذه الأشياء المادية تتطلب منه أيضا ملكية رصيد من الرأسمال الاقتصادي، كما أن استخدام الفرد لمثل هذه الأشياء المادية يتطلب منه امتلاك رصيد من الرأسمال الثقافي أو بالأحرى الرأسمال ثقافي في شكله الاول وهي الحالة المادية المتحدة¹.

7-3- الشكل الثالث: وهي حالة التأطير المؤسساتي (التكوين العضوي) ويمثل هذا المظهر تملك الشهادات والألقاب العلمية التي تقدم خصائص وسمات الرأسمال كما في المؤهلات العلمية وهذه الأخيرة هي إحدى الطرق لإثبات حقيقة امتلاك الفرد لرأس المال الثقافي².

وهذه الحالة هي تفرق بين الرأسمال الخاص بالتعليم الذاتي الرأسمال الثقافي الخاص بالجماعة الحاكمة والذي قد يتحصل على فوائد قليلة في سوق التبادل الإجتماعي ، و الرأسمال الثقافي المقرر أكاديميا من خلال المؤهلات العلمية المعترف بها رسميا، وهذه الأخيرة هي التي تمنح لحائزيها قيمة مضمونة وشرعية ويشكل هذا الجوهر الاختلاف ما بين المنافسة المعروفة رسميا وشرعيا وبين الرأسمال الثقافي البسيط الذي يحتاج إلى إثبات ذاته باستمرار، الخاص بالجماعة الحاكمة والذي قد يتحصل على فوائد قليلة في سوق التبادل الإجتماعي³.

8-مكونات الرأسمال الثقافي:

تتمثل هذه العناصر والمكونات فيما يلي:

8-1-الأصول البشرية:وتتمثل في الانسان وكل مايجتويه من معارف وأصول تحفظ في ذهن الفرد من خلال تفاعلاته الإجتماعية والجماعية، من خلال المهارات والخبرات والتوجهات.

8-2-الأصول الفكرية:وتتجلى في القيم والمعايير التي تمتلكها المؤسسات، وهي مجموعة الأدوات والتقنيات المعروفة كاللغة والخط، والبرامج التدريبية.

¹ Pierre Bourdieu ,**Les Sens Pratique**(ed,paris,1980),p96.

² Pierre Bourdieu ,**Les trois états du capital culturel**,acte de recherche en sciences N30,paris.1979.p112.

³ خالد كاظم، المرجع السابق، ص328.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس مال الثقافي

8-3-الأصول العينية: وهي كافة الوسائل والمكتسبات المادية سواء المتعلقة بالأسرة أو المدرسة والتي تأثر في مستخرجات الرأس مال بأشكاله وأنواعه.

8-4-الأصول المتعدية (العلاقات): وهي التي تعكس مدى وجود علاقات ترتبط بعمالها وهيئاتها داخل المؤسسة وتحافظ على المكونات الثلاثة الرئيسية والتي تتمثل (الرأس مال الهيكلي، البشري، والعلاقاتي).

- قيم الأفراد ومعايير التصرفات والافعال أي محددات القبول والرفض للسلوك.
- قيم المنظمة معاير الإدارة من قبول أو رفض سلوك الأفراد في المنظمة وأيضا قبول أو رفض سلوك المتعاملين معها.
- الافتراضات الأساسية التي تحكم العلاقات بين العاملين والمنظمة وفلسفة الإدارة تجاه العاملين والتي من أهمها قواعد الانضباط والحقوق والواجبات ومحددات السلوك الوظيفي.
- قيم الآباء المؤسسين للمنظمة وهي تلك المبادئ والتقاليد التي وضعها أولئك الآباء وتم الحفاظ عليها وأصبحت جزءا من تاريخ وتراث المنظمة.
- القيم المشتركة بين الأفراد والإدارة والتي يتوحد الجميع حولها دون تعارض وباقتناع تام وتشكل أهم جوانب القوة الدافعة.

● رسالة المنظمة اذا كانت انعكاسا وتعبيرا مباشرا عن القيم المشتركة بين الأفراد والمنظمة.

● المبادئ التي تقوم عليها الافتراضات الأساسية التي تبني على أساسها المنظمة والتي تتمثل في:

- من نحن؟

- وماذا نقدم؟

- ولماذا نقدم منتجاتنا وخدماتنا؟

- ولماذا؟

- وكيف؟

القيم والأنماط السلوكية المرتبطة بأدوات وأساليب تحقيق المبادئ والافتراضات الأساسية التي تبني عليها المنظمة ورسالتها¹.

¹ مصطفى محمد كمال، محاور لزيادة فاعلية الموارد البشرية، مركز لخبرات مهنية للإدارة بميك، الطبعة الأولى، 2006 م ص 53.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس مال الثقافي

ثالثا: مفهوم الهابتوس عند بيار بورديو داخل المؤسسة:

9- الهابتوس عند بورديو:

يعتبر الهابتوس بمثابة النواة التي يقوم عليها المشروع السوسيولوجي النقدي **Bourdieu** ولم يقدم تعريفا دقيقا منذ البداية بل أعطاه تعريفات مختلفة قبل أن يستقر في تعريفه الدقيق في نهاية مشروعه السوسيولوجي المتمركز أساسا على محاولاته الجادة والمستمرة لتجاوز النزعة الذاتية من خلال أعمال **Jon pole Sarter** الفلسفة النزعية والموضوعية البارزة من خلال أعمال كلود **Claude Levi Strauss** ويعود أول توظيف لهذا المصطلح في دراسته الأبستمولوجية الأولى حول المجتمع القبائلي بالجزائر ليوظفه في مرحلة الثمانينات بشكل علمي أدق.

وقام بتعريفه على أنه الاشتراطات المشتركة لطبقة معينة من خلال ظروف حياتية تنتج كأنسقة من الإستعدادات الدائمة والقابلة للتحويل وكبنيات منتظمة قابلة لكي تعمل كبنيات ناضمة أي كمبادئ منتظمة ومولدة للممارسات والتمثلات قادرة على التكيف موضوعيا بأهدافها دون وعي مفترض مسبقا ودون التحكم في العمليات الضرورية لتحقيق تلك الأهداف كل هذا يتنظم موضوعيا وبطريقة منتظمة بعيدا على أن يكون ذلك نتيجة الخضوع لقواعد ما أو لفعل منتظم ناتج عن مصدر ما¹.

ويشرح **Bourdieu** أن الغرض الأساسي لمفهوم الهابتوس بإعتباره أنه يهدف للنجاحة من أمرين الأول هو النزعة الفكرية القائلة بموضوعية الفعل والتي تنظر إليه كرد فعل ميكانيكي بدون وجود فاعل له، والثاني هي النزعة الفكرية القائلة لشخصيته ذاتية الفعل والتي تصور الفعل باعتبار أنها تسعى لتحقيق هدف مقصود والأهم من ذلك أن مفهوم الهابتوس يشير إلى نسق أنشأه المجتمع من النزاعات والميول العامة أي الميول التي تكتسب بالمعايشة والتعلم والتنشئة بهذا الإعتبار ينطوي هذا المفهوم على رؤية تذهب إلى أن الفعل لا يتولد عن طريق رعاية المرء للمعايير الأخلاقية بشكل صحيح ، أي من خلال إخضاع الموقف الذي يمارس فيه الفعل لقاعدة ملزمة أخلاقيا ولا عن طريق الحساب العقلاني لعقب الأمور، أي من خلال التصورات أن التصور

¹ صلاح الدين لعربي وآخرون، مفهوم الهابتوس عند بيار بورديو، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 9، نوفمبر 2014 ص5.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس مال الثقافي

الذي يغوي صدور الفعل الفردي إلى النزاعات التي يكتسبها المرء من المجتمع وبالتماشي مع الفلسفات البراجماتية يعني ضمنا أن بإمكانه الفعل وفي ظل ظروف طبيعية¹.

فالممارسة التنظيمية هي إعادة إنتاج وتحويل عمل وفق الإستعدادات المستدججة والسباقات الإجتماعية التي يجد الفرد نفسه فيها تؤثر فيه، غير أن هذه السياقات الإجتماعية التي يجد الفرد نفسه تؤثر فيه ليست وحدها هي التي تسير سلوكه وتتحكم به فالفرد يمثل نضج شخصيته الفردية وهذا ما يعبر عنه بالهابتوس.

10- خصائص الهابتوس:

بالرجوع إلى التعريف الذي قدمه بيار بورديو لمفهوم الهابتوس يمكن أهم خصائص الهابتوس كما يلي:

10-1- الهابتوس هو نتيجة الاشتراطات: وهذه الأخيرة عن ظروف حياتية معينة الملاحظة من خلال هذه الخاصة أن بورديو ركز أهمية البعد الإجتماعي كمرجعية للهابتوس الذي يأتي نتيجة للبنيات الإجتماعية ونتيجة للبنيات الداخلية المستدخلة ومن بين البنيات الإجتماعية والموضوعية الخارجية.

10-2- الهابتوس أنسقة من الإستعدادات الدائمة والقابلة للتحويل:

المقصود بذلك أن الهابتوس يكون في إطار النسق الاستعدادي الفردي وهو بمثابة تنوع بنيوي اشتياقي، يعبر الفرد من خلاله عن فردانيته وعن طابعه الخاص الذي يميزه عن باقي الأفراد ونسق من الإستعدادات الدائمة يجعل الفرد غير صادر عن إرادة واعية ولا عن إستجابة لمنبهات خارجية، لكن كمسار دائم قائم على التكيف والإختراع حسب الظروف الموضوعية التي تحيط بالفرد، ولذلك فالهابتوس هو آلية لا واعية ولا ينتج عن إدارة حرة وواعية أكثر مما يتخذ صيغة فعالة ذهنية قائمة على التفكير فرغم أن الاختيارات والمواقف التي يتبناها الأفراد تبدو لهم تلقائية وتعبيرا على رغباتهم، فهي حسب **Bourdieu** تعبير عن حتمية صارمة تتمثل في آلية الهابتوس، وهذا يعني أن كل الأنشطة التي يعبر عنها الفرد سواء كانت رمزية أو عملية أو حركية فهي شكل من أشكال الاستظهار لاستبطان قهر ثقافي وإجتماعي حدث خلال مراحل التنشئة الأسرية وتحت تأثير المحيط الثقافي والإجتماعي للفرد.

¹ اليك اورون رايت، مداخل إلى التحليل الطبقي، ترجمة عبد الفتاح، عبد الله مكتبة الانجلو المصرية، ص180.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس مال الثقافي

11-الهابتوس كبنيات ناظمة وبنيات المنظمة:

انطلاقاً من هذه الخاصية يعتبر **Bourdieu** أن مفهوم الهابتوس بمثابة بنية تنظيم داخلها وتتحدد خلالها سلوكيات الأفراد، لكن أيضاً كبنيات ناظمة لأن الفرد بهامش من الحرية للتأثير في هذه البنيات بعبارة أخرى فالفاعل المنفذ بقدر ما هو محدد ببنيات إجتماعية موضوعية بقدر ما هو قادر على طبع هذه البنيات بطابعه الخاص وبهذا المعنى يصبح **الهابتوس** بمثابة القدرة اللانهائية، لكن محدد تنسجم فيها إدراكات وأفعال وتمثلات وأحكام ومواقف وهذا ما يعبر عنه بورديو بكون الهابتوس مبدأ مولداً **princip generateur**

12-الهابتوس كسلوك لاشعوري لا يصدر عن وعي مفترض أو عن حساب مسبق:

بحيث أن من خصائص الهابتوس أنه سلوك ناتج عن وعي وهذا راجع إلى كونه ناتج عن استعداد مكتسب لأن الفرد يسلك داخل المجتمع من خلال تلك الخطاطات الذهنية والادراكية والمعرفية التي طبع بها من خلال تاريخه الإجتماعي وتجاربه الخاصة التي يحددها الحقل الذي ينتمي إليه وبالتالي فإن **الهابتوس** هو بمثابة سلوك لاشعوري، يشكل الهابتوس من ذلك التطابق الحاصل بين الأفعال الفردية وقدرة هذه الأفعال على التكيف والتعديل الذي تتطلبه وضعية ما أو حدث ما وتعتبر هذه القدرة بمثابة استعداد دائم وبمثابة مبدأ مولد كما أن الهابتوس يتشكل من نقطة الالتقاء بين الخطاطات الذهنية والادراكية والمعرفية لا كخطاطات قائمة مسبقاً بل كخطاطات متفاعلة دوماً ومتجددة.

13-الهابتوس كإنتاج للتاريخ:

تاريخ الممارسات والتجارب الفردية والجماعية في تطابق مع الخطاطات الصادرة عن هذا التاريخ ويقوم بوظيفة استحضر فعالاً للتجارب السابقة إنه بمثابة ماضي يفعل في الحاضر ويسعى إلى استمرار في المستقبل إنه ذلك التاريخ المنسي والمجسد والحاضر كمبدأ مولد لسلوكيات الأفراد والجماعات وبالتالي فإن مفهوم الهابتوس بقدر ما هو نتاج للتاريخ، فالإنسان يمتلك الوعي بوجود **الهابتوس** عندما يجد نفسه داخل وسط غير وسطه ولا يعرف قواعد اللعب فيه¹.

¹ صلاح الدين لعربي، مفهوم الهابتوس عند بورديو، جامعة سيدي محمد بن عبد الله فاس المغرب، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 09 نوفمبر، 2014، ص66، 67.

الفصل الثاني: قراءة نظرية في مسألة الرأس المال الثقافي

خلاصة:

لقد تطرقنا للدراسة النظرية الخاصة بمسألة الرأس المال الثقافي كونه الحيز الرئيسي الذي يعالج الظاهرة المراد دراستها من خلال تبيان نشئته، وظهوره وماهيته وتطوره حصر أهم الأطر النظرية التي أختيرت بدقة حيث تم ربطها بالحقل السوسيولوجي، لذا وجب الانتقال للمعالجة النظرية لأحد أهم متغيرات الدراسة والمتمثل في المتغير المستقل وهو الرأس المال الثقافي، والذي من خلاله ساعدنا كثيرا في عملية حصر الاطار النظري الخاص بموضوع الدراسة والتركيز بصورة واضحة على التأصيل النظري لمتغيرات فرضيات الدراسة.

وبالتالي فالفصل الثاني الموسوم قراءة نظرية في مسألة الرأس المال الثقافي أتاح لنا الاضطلاع على الرصيد المعرفي المتعلق بالحيز الذي يضم هذه البنية الأساسية للتنظيم داخل المؤسسة من خلال مفهوم الهاييتوس عند بيار بورديو ، بإعتباره كحقل معرفي له ضوابطه ومرتكزاته النظرية، والمنهجية كل ذلك ساهم بصورة جلية في فهم بعض الجوانب الخفية في الرأس المال الثقافي في سبل إعادة توظيفها لدراسة جوانب معينة تتعلق بتحسين فاعلية العمال بالمؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثالث:

المنظور السوسيولوجي

للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

الفصل الثالث : المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

الفصل الثالث: المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع	
الثقافي داخل المؤسسة	
تمهيد	
أولاً: ماهية الثقافة	
1-	تعريف الثقافة
2-	خصائص الثقافة
3-	وظائف الثقافة
4-	عناصر الثقافة
ثانياً: ماهية الثقافة التنظيمية	
5-	مفهوم الثقافة التنظيمية
6-	أهمية الثقافة التنظيمية
7-	خصائص الثقافة التنظيمية
8-	أنواع الثقافة التنظيمية
9-	سمات الثقافة التنظيمية
10-	مصادر الثقافة التنظيمية
11-	مكونات الثقافة التنظيمية
12-	مستويات الثقافة التنظيمية
13-	مصادر ومحددات تكوين الثقافة التنظيمية للعامل داخل المؤسسة
14-	آليات تشكيل ثقافة المنظمة
ثالثاً: التنوع الثقافي	
15-	مفهوم التنوع الثقافي
16-	أشكال التنوع الثقافي
17-	أنواع التنوع الثقافي
18-	أبعاد التنوع الثقافي في المؤسسة
19-	كيفية إدارة التنوع في مكان العمل
خلاصة	

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

تمهيد:

تعتبر الثقافة التنظيمية والتنوع الثقافي من بين أكثر المواضيع التي لقيت إهتماما كبيرا وواسعا في مجال علم الاجتماع كونها أحد أهم العوامل والركائز الأساسية المحددة لنجاح أو فشل المؤسسة فهي تؤثر بشكل كبير على الأداء ، خاصة في هذا الوقت الذي تتميز فيه بيئة العمل بعدم الاستقرار، حيث أكدت مختلف المقاربات النظرية والدراسات أن الثقافة التنظيمية تعبر بصفة عامة عن نظام القيم والمعتقدات والايديولوجيات والرموز السائدة بين أعضاء المؤسسة والتي تميزها عن المؤسسات الأخرى، فهي بذلك تعمل على إيجاد قالب مميز يتكرر باستمرار فهو بذلك يؤثر على سلوك العمال وتصرفاتهم وقراراتهم داخل المؤسسة وخارجها فالتنوع الثقافي يحتوي في طياته على خلفيات متنوعة تتطلب تهيئة الأرضية اللازمة لفرق العمل المتنوعة ثقافيا وفكريا وإجتماعيا لتكون بذلك ذات فاعلية في أدائها لمهامها على أحسن وجه ممكن .

فجاء هذا الفصل المعنون بأهمية الثقافة التنظيمية والتنوع الثقافي داخل المؤسسة والذي استعرضنا من خلاله ماهية الثقافة بصفة عامة ثم تطرقنا إلى تعريفها وخصائصها ووظائفها وعناصرها أما في الشق الثاني فتحدثنا عن ماهية الثقافة التنظيمية ومفهومها، وأهميتها، خصائصها، أنواعها، سماتها، مصادرها ومحددات تكوينها ومستوياتها داخل المؤسسة، مصادر وآليات تشكيلها، كما تحدثنا في الشق الثالث التنوع الثقافي وذلك بالإعتماد على مفهوم التنوع الثقافي، أشكاله التنوع الثقافي، أنواعه التنوع الثقافي، أبعاده وكيفية التعامل معه داخل المؤسسة.

الفصل الثالث : المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

أولاً: ماهية الثقافة

1-تعريف الثقافة :

حقيقة لا يمكن ادراج تعريف محدد ودقيق وشامل حول الثقافة كونها أكثر المفاهيم السوسيولوجية ثراء وتنوعا وتداخلا والعديد من المفاهيم الأخرى كالمجتمع والهوية وزيادة على ذلك أصبح إستخدامها أكثر اتساعا حيث تشير إلى فروع وتقسيمات داخل أنماط الثقافة القومية والمحلية والفرعية مثل الثقافة العرقية وثقافة الشتات والثقافات العابرة للقومية لدرجة أن عبر **Raymond Williams** ذات مرة قائلاً (لا أعرف كم مرة تمنيت لو لأنني لم اسمع بهذه الكلمة اللعينة وهو يسجل خيبته من أن صعوبتها كانت تتحدى مهام التحليل العادي) ويتبنى **Adam Cooper** الرأي نفسه إلى حد كبير¹.

واستخدمت كلمة الثقافة في مفردات اللغات المختلفة منذ زمان بعيد وقد أريد بها معاني متعددة، ولكن هذه المفردة لم تلبث أن أصبحت مصطلحا علميا يحل محل معنى محدد رغم أن الناس ما زالوا يستخدمونه في أكثر الأحيان وفي كل مكان بغير معناه العلمي².

يمكن أن تعرف الأصول الثقافية اصطلاحاً بأنها المعرفة المتوارثة التي تؤخذ عن طريق الاختيار والتلقي والاستنباط كالتاريخ واللغة والأدب والفلسفة والفنون من جهة نظر خاصة عن الحياة، فالثقافة بمعناها العام هي مجرد المعرفة النظرية فهي المعارف والعقائد والفنون والأخلاق والقوانين والعادات³.

وتعرفها اليونسكو(UNESCO) عام 2001 أنها جميع السكان الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تميز مجتمعنا بعينه أو فئة إجتماعية بعينها، وتشمل الفنون والآداب وطرائق الحياة، كما تشمل الحقوق الأساسية للإنسان ونظم القيم والتقاليد والمعتقدات والثقافة، وهي التي تمنح الإنسان القدرة على التفكير في ذاته وتجعل منه كائنا يتميز بالإنسانية المتعلقة بالعقلانية والقدرة على النقد والالتزام الأخلاقي وعن طريقها يهتدي إلى

¹.عواطف عطيل المواليدي، مدخل سوسيولوجي حول الثقافة المقاولاتية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 1 جانفي، 2019، ص68.

² الدوادبي عبد الرزاق ، في الثقافة والخطاب والثقافة عن حرب الثقافات، حوار الهويات الوطنية في الزمن العولمة، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمركز بيروت أذرار، ط1 ، 2013 ص31.

³ ميشيل توماس، الأصول الثقافية للمعرفة البشرية، ترجمة توني جلال، الجامع الثقافي، الطبعة الاولى، ابو زبي، الامارات العربية المتحدة، 2006، ص 125.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

القيم ويمارس الإختبار، وهي وسيلة الإنسان للتعبير عن نفسه والتعرف على ذاته كمشروع غير مكتمل وإعادة النظر في إنجازاته والبحث عن مدلولات جديدة وابداع اعمال يتفوق فيها على نفسه¹.

ويعرفها مالك بن نبي: أنها انعكاس للواقع الموضوعي للمجتمع، فهي مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الإجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لا شعوريا تلك العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه².

تعتبر الثقافة تراكمية حيث يبدأ الأفراد دائما من حيث انتهت الأجيال السابقة ومما تركته من تراث إجتماعي فتطور في بعض جوانبه حسب التغيرات الموجودة في العالم المعاش وتستمر في ذلك إلى الأجيال الأخرى وهكذا الثقافة ذات خاصية مادية وتعني كل ما يصنعه الإنسان لسد حاجاته من ملابس وآلات ووسائل نقل واتصال وغير أي كل ما يمكن أن يخترعه الإنسان الثقافة ذات خاصية معنوية فتعني الافكار والقيم والمعتقدات اللامادية، تعتبر ادوم من الثقافة المادية التي تعتبر دائمة التحول والتغير³.

كما يعرفها **Tylour** بأنها ذلك الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والسعادة وأية قدرات يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع.

كما عرفتها كباتريك: هي كل ما صنعه يد الإنسان وعمله من أشياء ومظاهر في البيئة الإجتماعية أي كل ما إختره الإنسان أو إكتشفه وكان له دور في العملية الإجتماعية⁴.

ويعرفها الدكتور طه أحمد أنها معرفة مكتسبة تنطوي على جانب معياري وتتجلي في السلوك الواعي الإنسان فردا وجماعة مع الوجود بأجزائه المختلفة⁵.

كما تعرف انها معرفة مكتسبة تتمثل في السلوك الواعي الإنسان فردا وجماعة تنطوي على جانب معياري في تعامله مع الوجود بأجزائها المختلفة.

¹ ناصر كنانة، الثقافة وتجليتها السطح والأعمال، مؤسسة الرحاب الحديثة للطبع والنشر والتوزيع، لبنان بيروت ص12.

² مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، ترجمة عبد الصبور شاهين دار الجهاد القاهرة، الطبعة الاولى، 1959، ص 03.

³ زينب شنوف، تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، دراسة ميدانية لعينة من المقاولين الشباب أصحاب مؤسسات صناعية تقليدية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع الإدارة والعمل، 2017/2016، ص123.

⁴ سعيد اسماعيل علي، أصول التربية العامة، دار المسيرة عمان الاردن ط3، 2010 ص383.

⁵ عزمي طه احمد، الثقافة الإسلامية منشورات أمانة عمان الكبرى، مطبعة الروزانا اريد، الطبعة الرابعة، 2008، ص88.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

2- خصائص الثقافة:

من التعاريف المختلفة التي تطرقنا إليها لمفهوم الثقافة ومن المناقشات العلمية التي دارت حول هذه التعاريف يمكن أن نستدل على أن الثقافة لها خصائص كثيرة ومتنوعة لعل أهمها الخصائص التالية:¹

أ- على الرغم من أن الثقافة تعد ظاهرة إجتماعية توحد في جميع المجتمعات الإنسانية إلا أن بكل مجتمع ثقافة فريدة التي توضح طريقته في الحياة ولفهم الثقافات يجب أن ندرك أن هناك نسبة ثقافية **cultural relativity** ويجب رؤية الثقافات في ضوء قيمها ومعاييرها ومصطلحاتها أكثر من رؤيتها بمصطلحاتها، ويؤدي الفشل في القيام بهذه الوظيفة إلى الحكم على الآخرين من منظور نسقنا المعياري وتقييم الثقافات بمصطلحاتنا التي لا تتفق مع هذه الثقافات وحدوث تلك الظاهرة التي يطلق عليها التعصب السلالية والتي جعلنا تري الثقافات الأخرى على أنها تشغل مكانة اقل من المكانة التي تشغلها ثقافتنا.

ب- تتميز الثقافة بالاستمرار، فالسمات الثقافية قدرة كبيرة على الانتقال عبر الزمن، بل أن كثيرا من هذه الملامح والسمات التي تتمثل بوجه خاص في العادات والتقاليد والعقائد والخرافات والأساطير تحتفظ بكيانها لعدة اجيال لا لشيء، الا أنها وجدت في وقت من الاوقات في المجتمع فتظل موجودة حتى بعد أن يزول السبب الذي ادي إلى ظهورها في أول الأمر وقد يتعرض المجتمع كله لبعض عوامل التغير التي تبدل بشكل مفاجئ أو التدرج الظروف العام والتقليدية ومع ذلك يفلح بعض هذه السمات في البقاء والاستمرار.

ونجد أن انتقال الثقافة عبر الزمن وبين الأجيال المختلفة من شأنه أن يؤدي إلى التراكم الثقافي الذي يساعد الأفراد على التكيف مع البيئة، فالثقافة تساعد الذين يعيشون فترة زمنية معينة أو في مكان معين على أن يتكيفوا مع مشكلاتهم باستخدام الحلول التي يتوصل إليها في أوقات أو اماكن أخرى.²

ج- الثقافة ذات خاصية مادية ومعنوية معا، ثقافة المجتمع تحدد نمطا وأسلوبها للحياة في هذا المجتمع والعناصر المادية، وهي عبارة عن تلك العناصر التي أتت نتيجة للجهد الإنساني العقلي والفكري وفي نفس الوقت لا تكتسب الثقافة وظيفتها ومعناها الا بما يحيطها من معان وأفكاره وإتجاهات ومعارف وعادات هذا فضلا عن

¹ طلعت الباهية لطفي، مدخل إلى علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة الطبعة الأولى 2009، ص68.

² طلعت الباهية لطفي، المرجع السابق، ص70.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

أن العناصر المادية تؤثر بدورها في مفاهيم الأفراد وقيمهم وإتجاهاتهم وعلاقاتهم أي أن الإحالة متبادلة بين العناصر المادية اللامادية داخل البناء الثقافي ومن ثم فإن البناء الثقافي يشمل عنصرين في آن واحد¹.

ج- تعتمد الثقافة على الرموز **symbole** وتعتمد على أهم هذه الرموز التي اخترعها الإنسان، ويستطيع الإنسان أن يتعلم الثقافة وان يكتسبها من خلال إستخدامه لهذه الرموز، وتعد اللغة هي الأداة الجوهرية التي نستخدمها في التقاط المعلومات حول الظواهر الثقافية المختلفة، وهي الأداة الرئيسية في تنمية الثقافة وعن طريق مساعدة اللغة يستطيع الإنسان أن يؤدي وظيفته داخل المجتمع ويتمكن من تطبيق خبراته المختلفة وحل المشكلات التي تواجهه ومع ذلك فيجب الإنتباه إلى أن اللغة التي نتعلمها تميل إلى أن تحدد تصورنا للعالم في زاوية خاصة محددة، وهي الظاهرة التي يطلق عليها اسم اللغة (النسبة اللغوية **linguistic relativity**).

د- إن الثقافة نسق **system** بمعنى أنها كل معقد تتكون من ثلاثة قطاعات أو وحدات أو جوانب أساسية على النحو التالي.

- الجوانب الإدراكية **cognitive** وتشمل نسق المعرفة الذي يتدرج من المعتقدات إلى التكنولوجيا، وعلى سبيل المثال عن طريق هذا الجانب من الثقافة نتمكن من معرفة طريقة إستخدام آلة معينة من الإنتاج.

- الجوانب المادية **material** وتشمل الأدوات والآلات واللعب والسيارات وغيرها من الأشياء المادية التي تستخدم في تشكيل وتغيير البيئة.

- الجوانب المعيارية **normative** وتتضمن المعايير أو القواعد التي تنظم السلوك، كما تتضمن القيم الأفكار النهائية المجردة حول ماهو صواب وماهو خطأ، بالإضافة إلى أنها تتضمن الجزاءات، أي المكافآت والعقوبات التي بطريقة رسمية أو غير رسمية لفرض الامتثال للمعايير ولضبط السلوك المنحرف².

هـ- الثقافة نظام مركب حيث تتكون من المكونات والعناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المجتمع وتشمل الثقافة كنظام مركب من العناصر الثلاثة الجانب المعنوي، النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار، الجانب السلوكي عادات وتقاليده أفراد المجتمع والآداب والفنون

¹ منال البارودي، البناء النفسي والوجداني للقائد الصغير، المجموعة العربية للتدريب والنشر الطبعة الأولى، 2015، ص204.

². طلعت الباهية لظفي، المرجع السابق، ص 71.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

والممارسات العملية المختلفة ، والجانب المادي كل نتيجة أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالمباني والأدوات والمعدات والأطعمة¹.

3-وظائف الثقافة:

إن حالة المجتمع مرتبطة بحد كبير بنوع ثقافة التي تسوده، كونها ترتبط بالحياة اليومية للناس فتحدد الضوابط والقيم والعلاقة في ما بينهم وترسم لهم الرؤية والسلوك الذي ينتهجونه، وتحافظ على هوية الجماعة وبقائها وهي المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه الشخصية، وقد تكون الثقافة هي السبب في نخوض المجتمع، كما يمكن أن تكون سبب تخلفه ومعاناته، وفي كلتا الحالتين يلاحظ تمسك أفراد المجتمع ووساماتهم في الدفاع عن الثقافة كونها تمثل صورة هويتهم².

وستدرج في عرض أهم وظائف الثقافة داخل المجتمع على النحو التالي:

3-1-الوظيفة الاجتماعية:

توحيد الناس في مجتمع خاص بهم من خلال تراكيب اللغة والقيم وغيرها، حيث تبدوا الثقافة كعالم ذهني وأخلاقي ورمزي يشترك فيه أعضاء المجتمع وبفضله يتسنى أهم التواصل وتحقيق الانتماء إلى كيان واحد تأطير الناس من خلال التراكيب المؤسسة والإجتماعية الحقوقية القرابية السكنية والمدرسة والمهن والهيئات المختلفة ومن هذه التراكيب تنسج العلاقات الإجتماعية وتتحقق المصالح فمن المعلوم أن لا المجتمع بدون ثقافة والعكس صحيح، كما أن استمرار تكيف الفرد مع بيئة خاصة بثقافة منها ما يعني المحافظة على المجتمع وضمان استمرارية وتطوره.

توفير مجموعة من القوانين والنظم التي تنتج التعاون بين أفراد الثقافة الوحدة والإستجابة لمواقف معينة إستجابة موحدة.

¹ عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة المدرية العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص80.

² سليمة فيلاي، بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة، دراسة على عينة من طلبة الجامعيين بجامعة باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص129.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

3-2- الوظيفة الفردية:

حماية الإنسان من المخاطر البيئية منها الطبيعية، فالثقافة هي أداة الإنسان في حل مشكلاته المختلفة ما يعني أن لكل سمة من سماتها دور ووظيفة المساعدة في تكوين الشخصية الثقافية للفرد تتضمن ثقافة مجتمعه ما يساعده على التكيف وإقامة علاقات إجتماعية طيبة مع أفراد داخل الثقافة الواحدة.

3-3- الوظيفة النفسية:

هنا نجد مصطلح التنشئة الإجتماعية والتي تهدف إلى مساعدة الأفراد على التكيف مع الثقافة واكتسابهم لهويتهم الإجتماعية كما تعني اكتساب أفراد المجتمع لمختلف أنماط السلوك وأسلوب التفكير وبطريقة التعبير عن العواطف وطرق إشباع الحاجات النفسية منها والبيولوجية¹.

تشكل الثقافة بعدا نفسيا مهما للفرد داخل الجماعة حيث يشعر بالأمان حين يكون بينهما لأنه يتعامل مع أفرادها على اساس الأطر والانساق والنظم والقيم التي ارتكبتها لنفسها وتشربه من خلال التنشئة الإجتماعية الطويلة منذ طفولته كما أنه يشعر بالأمان النفسي حين يكون خارج جماعته ويلتقي بنفر في أبنائه ثقافته يحس احاسيسهم ويشعر شعورهم أن الطمأنينة النفسية وإشباع الحاجة للأمن من أهم وظائف الثقافة.

تعمل الثقافة على تماسك البناء الإجتماعي داخل المجتمع، حيث يعرف كل شخص موقعه داخل جماعته، ومن ثم يؤدي أدواره الإجتماعية المطلوبة منه دون أن يتصادم مع غيره من الأشخاص، إذ يشغل الأشخاص المراكز الإجتماعية وممارسة الأدوار المرتبطة بها ويتم على اساس توقعات المجتمع من الأفراد وذلك يساعد على تماسك المجتمع وإزالة عناصر الصراع فيه².

كما يمكن حصر مجموعة من وظائف الثقافة في النقاط التالية:

- الثقافة هي عدسات التقاء المعاني والدلالات والإدراك وتحدد رؤية الفرد للوجود في الإطار الثقافي الذي تمت تنشئته فيه.

¹ مرية صالح، تأثير الخلفية السوسيو ثقافية على مسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة قطنيات الجنوب بالاغواط، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2019، ص37، 38.

² محمد عبد العليم مرسى، الثقافة والغزو الثقافي في دول الخليج العربية، نظرة إسلامية، مكتبة العبيكان، ط1، 1990 ص81.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

- الثقافة تعطي دوافع للسلوك الإنساني داخل المجتمع لان الاستجابات السلوكية بطريقة معينة تعود إلى طبيعة المرجع الثقافي الذي يمتلكه الفرد.
- الثقافة تقدم محاكمات ومعايير لقياس الأشياء وإصدار الأحكام وتقييم الأقوال والافعال داخل الإطار الاجتماعي.
- الثقافة تحدد أسباب الاتصال والتواصل داخل النظام الاجتماعي وقاعدة هذا الاتصال هي اللغة والرموز والإيماءات الثقافية.
- الثقافة تنمي عند الأفراد مشاعر الولاء للوطن والانتماء للهوية الثقافية.
- الثقافة تقدم للفرد تفسيرات مألوفة للعديد من المواقف التي على أساسها الفرد شكل سلوكه.
- الثقافة تكسب الحياة معناها وتبقي الدافعية عند أفرادها من أجل العمل الذي يساعدها على الاستمرارية¹.

4-عناصر الثقافة:

باعتبار أن الثقافة هي وجود متجانس يشترك فيه أفراد المجتمع فالتالي هناك عناصر يشترك فيها كل أعضاء المجتمع، وعموما الثقافة تنقسم إلى قسمين هما:

4-1-العناصر المادية: فالثقافة مجموعة من النماذج للتصرف التي يتعلمها وينتجها الإنسان والتي نشأت عن طريق إستخدام الرموز، وتستمد الرموز وجودها منذ أن أصبح الإنسان قادرا على الترميز، وبعد أن أصبح قادرا على إعطاء معان ودلالات معينة لظاهرة المادية التي تحيط به وهذا العنصر يشمل كل ما أنتجه الانسان ويمكن معرفته بالحواس.

4-2-العناصر المعنوية: وتشمل أنماط السلوك والمعايير الاجتماعية والقيم والأعراف والعادات وقد حدد

كل من بيلز وهويجر المعاني التي يستخدم بها مصطلح الثقافة بما يلي:

- للدلالة على أساليب الحياة المكتسبة والشائعة في وقت معينين الجميع.
- للدلالة على أساليب الحياة الخاصة بمجموعة من المجتمعات التي يوجد بينها قدرة من التفاعل.
- للدلالة على أساليب السلوك الخاصة بمجتمع معين.

¹ وائل سليم، مقدمة التربية، دار المعتر للنشر والتوزيع، ط1، 2016، ص169.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

- للدلالة على أساليب السلوك خاصة بشريحة معينة داخل مجتمع كبير على درجة من التنظيم المعقد.

4-3-العناصر المعرفية: وتشمل المعارف والمعلومات التي جمعها أعضاء ثقافة معينة بهدف وصف البنية المحيطة وفهمها وإستخدامهم، وقد تكون المعرفة بدائية لا تتجاوز حدود الوصف البسيط والأفكار الغيبية وقد تتطور وتنعقد بحيث تشمل أحدث ما توصلت إليه المعرفة العلمية وتطبيقاتها العملية إلى جوانب أنواع المعرفة الأخرى.

4-4-نسق المعتقدات: ويشمل على كم من الأفكار والعلاقات التي يؤمن بها المنتسب إلى الثقافة إيماناً راسخاً لا يتطرق الشك إليه لا من قريب ولا من بعيد.

4-5-نسق القيم والمعايير: يشمل على المفاهيم والتصورات التي تساعد الفرد على ترتيب الأشياء المادية والغير المادية في علاقتها ببعضها البعض، كما تشمل على الأنماط التجريدية التي تحتفظ في الجماعة وتضع حدوداً وعلاقات لسلوك الفرد ولعلاقته بالآخرين.

4-6-عناصر رمزية: وتشمل مختلف وسائل الاتصال واهمها اللغة.

وعليه فإن العناصر التي يضمها مفهوم الثقافة نجدها تشكل الجوهر الأساسي للثقافة العربية¹.

ثانياً: ماهية الثقافة التنظيمية:

5- مفهوم الثقافة التنظيمية:

توجد تعريفات عديدة لثقافة المنظمة فقد عرفت بأنها تلك القيم السائدة التي تعتنقها المنظمة أو هي الفلسفة التي ترشد سياسة المنظمات نحو العاملين والزبائن كما عرفها أحد الكتاب على أنها النسيج الإجتماعي أو المعياري الذي يربط المنظمة.

كما يوجد من وصفها بأنها نسق من القيم والمعايير والمعتقدات والقصص والرموز التي يشترك أعضاء المنظمة وتؤثر على سلوكهم وتحسن من أدائهم للعمل.

يعرفها اوشني هي مجموعة من الرموز والاحتفالات والأساطير التي تنقل للموظفين القيم الجوهرية للمؤسسة¹.

¹ محمد حسن البرغمي، الثقافة العربية والعولمة دراسة سوسولوجية لآراء المثقفين العرب، الطبعة الأولى دار الفارس للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2008، ص 90.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

كما يوجد تعريف لثقافة المنظمة على أنها نموذج السلوك الذي ينمو في المنظمة من خلال تعلمها التكيف والتعامل مع مشاكل التأقلم الخارجي والتكامل الداخلي والذي أثبتت فعاليته بدرجة كافية بحيث يمكن اعتباره صحيح ويمكن تعلمه للأعضاء الجدد بإعتباره الطريقة الصحيحة للإدراك والتفكير والشعور والسلوك كما تعرف على أنها مجموعة خاصة من القيم والأعراف والقواعد السلوكية التي يتقاسمها الفرد والجماعات في المنظمة، والتي تحكم الطريقة التي يتفاعلون بها مع بقية الأفراد. دوي المصلحة، تعرف أيضا على أنها القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياستها إتجاه الموظفين والعملاء والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام والافتراءات والمعتقدات التي ستشارك في الالتفات حولها أعداء النظم.

وتعرف أنها مزيج من القيم والاعتقادات والافتراءات والمعاني والتوقعات التي يشترك فيها أفراد المنظمة أو جماعة أو وحدة معينة ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل المشكلات².

كما يمكن تعريف ثقافة المنظمة بأنها نمط أو طريقة التفكير والسلوك والعادات والقيم والقناعات والمشاعر السائدة بين العاملين بما في ذلك الامتثال الشعبية الموجهة لسلوك السائد والقصص والبطولة والطقوس الاحتفالية والشعارات والرموز ، وعادة ما تكون ثقافة المنظمة مستمدة من ثقافة المجتمع الذي نعيش فيه³ كما تعرف بأنها مجموعة من الاعراف والتقاليد التي تتبناها الغالبية العظمي من العاملين وتتحكم طرق التفكير وطرق عمل الأشياء والتي للابد للمتعلمين حديثا التعلم أن يقبلوا بها أو ببعض منها كي يقبلوا بالعمل في المنظمة المعينة أو كي يستطيعوا التعايش فيها على الأقل وتعطي هذه الثقافة مساحة واسعة من السلوك مثل أساليب وطرق العمل مهارات العمل والمعارف الفنية والمواقف تجاه الانضباط والعقوبات⁴.

ووصفها الهيئي بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك والتوقعات المشتركة التي يلتزم جميع أعضاء المنظمة لتكون بمثابة معايير تحدد ماهو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك، وماهو صحيح أو خطأ وقد

¹ Culture de l'organisation : **Quel impact pour la gestion des connaissances ?** Hemri sabiha Docterante à Institut d'Eudes Politique d'Aix en Prevence, France Spécialité Infé Cem Sahiha homrik gmail.com p13.

² خيضر كاظم حمودة الفريجات، وآخرون، السلوك التنظيمي إثراء للنشر، عمان الاردن، ط1، 2009 ص 264، 265.

³ بهاء زكي محمد، قلم المدرس العام، الماجستير في إدارة الأعمال المحدثه، دار مجد للنشر والتوزيع ط2، 2017، ص 177.

⁴ قاسم محمد الحميري، التنمية الإدارية الادوات والمعوقات والمعوقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012، 48.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

تختلف القيم الثقافية للتنظيم عن قيم بعض الأفراد أو المنظمات الأخرى وبذلك تعد الثقافة التنظيمية ميزة تنفرد بها المنظمة عن غيرها من المنظمات أي أنه من الممكن أن تكون لكل منظمة ثقافة تنظيمية خاصة بها دون غيرها¹.

التعريف الإجرائي: يمكن القول إن الثقافة التنظيمية هي مجموع القيم والمعتقدات والأفكار التي تحكم منظمة معينة وتعتبر القاسم المشترك بين تلك المعارف المختلفة.

6- أهمية الثقافة التنظيمية:

إن الإدراك والوعي بأهمية الثقافة التنظيمية وتأثيرها في التنظيم أصبح اليوم واسع الانتشار في التطبيق العملي في الدول المتقدمة وأصبح هناك تفهم كافي بين المسيرين فيما يتعلق بكيفية تغيير الثقافة التنظيمية والتي حالت دون تحقيق فاعلية المؤسسة².

وبهذا تعتبر الثقافة التنظيمية من أساليب التعزيز الذاتية بكل المنظمة فمع وجود ثقافة واسعة الانتشار والقوة يتحقق الاستقرار ويعرف العاملون مايتوقع منهم وما هو أهم ويتم عمله وبالطبع سوف يقاومون أي تمزق يهدد ثقافتهم وكتب تساهم الثقافة التنظيمية في فعالية الأداء فإنه يجب على المسيرين أن يقوموا بالتخطيط والتنظيم والرقابة والقيادة بطريقة تتفق وتنسجم مع الاعتقادات والقيم التي تعكس ثقافة المؤسسة وتمكن أهميتها من تكوين شخصية مستقلة للمؤسسة عن بقية المؤسسات من خلال معايير الاستقطاب والاختيار والترقية كذلك التنبؤ بأنماط التصرفات والمواقف العصبية والأزمات وتحقيق انتماء الأفراد في تنفيذ أعمالهم من أجل تخفيض معدلات دورات العمل ومسبباته وخاصة ترك العمل³.

فالثقافة التنظيمية لها دور مهم في تعزيز أو تدهور أداء المنظمة وتتلخص أهميتها في أنها تعمل على الآتي:

أ- بناء إحساس بالتاريخ.

ب- إيجاد شعور بالتوحد.

¹ خالدية مصطفى عبد الرزاق، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة، دراسة تطبيقية في وزارة التعليم

العالي والبحث العلمي، العرفية المجلة العربية للإدارة، مجموع 39، العدد 1، مارس 2019 ص 07.

² أحمد سعيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، دارالنهضة العربية للطباعة والنشر، مصر، 2002، ص 417.

³ محمد سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، بدون طبعة، 2010، الصفحة 85.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

ج-زيادة التبادل بين الأعضاء¹.

7-خصائص الثقافة التنظيمية:

- الابداع وأسلوب التعامل مع الخطر تصف كخاصية الدرجة التي يشجع العاملين لأن يكونوا مبدعين مبتكرين ولهم أسلوبهم الخاصية بالتعامل مع الخطر.
 - الإهتمام بالتفاصيل تصف كخاصية درجة التوقع لدى العاملين لضبط التفاصيل وتحليلها والانتماء إليها والإهتمام بها.
 - توجيه النتيجة تصف كخاصية درجة تركيز الإدارة على النتائج بدلا من الأساليب والعمليات المستخدمة لإنجاز هذه النتائج.
 - توجه الأفراد تصف كخاصية درجة التي تتخذ فيها الإدارة قراراتها آخذة بعين الإعتبار تأثير النتائج عن الأفراد داخل المنظمة.
 - توجه الفريق تصف كخاصية درجة عدائية وتنافسية الأفراد بدلا من أن تنجز الأعمال بسير وتعاون
 - الاستقرار تصف كخاصية الدرجة التي تؤكد فيها أنشطة المنظمة قدرتها المحافظة على تحقيق نسبة نمو ثابتة²
- كما عدد الباحثون مجموعة من الخصائص التي تتصف بها الثقافة التنظيمية والتي تتطابق وترتبط إلى حد كبير من خصائص وصفات المجتمع والتي نعرضها فيما يلي حيث ينظر إلى المنظمات بأنها مثل المجتمعات فكما أن لكل مجتمع ثقافة خاصة به كذلك لكل منظمة ثقافة خاصة بها والتي يدركها العاملون بها والجمهور الخارجي المتعامل معها وهذه الثقافة تتصف بمجموعة من الخصائص والسمات التي تميزها عن بقية المنظمات التي تعمل في نفس المجال ويمكن القول بأن هناك مجموعة من الخصائص والسمات العامة التي تتصف بها الثقافة التنظيمية السائدة في أي منظمة والتي أوردها الباحثون والتي تتشابه مع سمات وخصائص ثقافة المجتمع وفيما يلي عرض لأهم الخصائص ثقافة المنظمة:
- ✓ الثقافة التنظيمية ثقافة إنسانية فالمنظمة ماهي إلا مجموعة من الأفراد تعمل معا وتتصف بالصفات الإنسانية التي يتصف بها البشر جميعا.

¹ صالح مهدي محسن، طاهر محسن منصور، الإدارة والأعمال، عمان دار وائل لنشر، ط2، 2008 ص70.

² نعيمة الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار الياقوت للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2019، ص37.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

✓ الثقافة التنظيمية ثقافة إجتماعية بمعنى أن ثقافته ترتبط بالمجتمع وتعتبر الثقافة من الظواهر الملازمة للجماعات التنظيمية، فالمنظمات عبارة عن مؤسسات وأدوات إجتماعية من أجل إنتاج السلع والخدمات لإنتاج ما يستخدمه الأفراد من منتجات ثقافية مميزة مثل مجموعة المراسم والشعارات والطقوس الخاصة بكل منظمة والتي تعبر عن ثقافتها.

✓ الثقافة التنظيمية ذات نظام مركب حيث تتكون من عدة مكونات وعناصر تتفاعل مع بعضها. من أجل تشكيل ثقافة المنظمة والثقافة كنظام مركب تشتمل على الجانب لا المعنوي ويعني القيم والمعتقدات والأفكار والجانب السلوكي ويشمل عادات وتقاليد أعضاء المنظمة والممارسات العلمية المختلفة والجانب المادي وهو كل ما ينتجه أعضاء المنظمة من أشياء ملموسة.

✓ الثقافة التنظيمية ذات نظام متكامل يعمل على إيجاد الانسجام والتوافق بين عناصرها فأى تغيير يطرأ على أحد مكوناتها ينعكس أثره على باقي مكونات النظام الثقافي¹.

8- أنواع الثقافة التنظيمية:

هناك عدة أنواع من الثقافة التنظيمية إلى أن هناك نسبة اتفاق على وجود نوعين من هما الثقافة التنظيمية القوية، والثقافة التنظيمية الضعيفة، إضافة إلى نوعين آخرين هما الثقافة الميثالية والثقافة التكوينية

8-أ- الثقافة القوية: تعرف الثقافة القوية بأنها الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة².

ويمكن القول أن ثقافة المنظمة قوية في حالة كونها تشير وتحدي بالثقة والقبول مع جميع أو معظم أعضاء المنظمة ويشتركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكياتهم وإتجاهاتهم داخل المنظمة، مما يجعل القيم الأساسية قوية ويشترك فيها العاملون³، وتتمتع الثقافة التنظيمية بمجموعة من الخصائص نذكر منها: فيما يجري ستيفن روبرت أن الثقافة التنظيمية يرمز إلى قوة التماسك بين أعضاء المنظمة في القيم والتقاليد والمعدات⁴.

¹ فؤاده بكري، العلاقات العامة وتغيير ثقافة المنظمة، كلية الآداب حلوان، الطبعة الأولى، 2014، ص65

² علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاقتصاد، الخرابة، جامعة الجزائر، الجزائر، 1999، الصفحة 225.

³ مصطفى محمود أبو بكر، المرجع السابق، ص 149.

⁴ شارن محمود، سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل عمان، الاردن، 2003/2002، ص 316.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

عنصر الإجماع والمشاركة لعنصر الثقافة التنظيمية السائدة من قبل الأفراد والتي تعتمد على الإجماع على تعريف الأفراد للقيم السائدة في المنظمة وما يحصلون عليه من مكافآت وحوافز جراء التزامهم إضافة إلى بعض الخصائص التي تتسم بها الثقافة الفردية ودورها فيما يلي¹.

- تشجيع وتحفيز الدعوة نحو النصر مع التأكيد على الاستقلالية والمبادرة وتشجيع الموظفين على المخاطرة. أنها انبثق عن طبيعة رسالة المنظمة وينبغي أن تركز جهودها فيما تجيد من عمل وإقامة علاقات وثيقة بين العاملين كوسيلة لتعزيز وتحسين مركزها التنافسي من خلال التركيز على قيم التوجه بالمستهلك. -إرساء تصميم تنظيمي من شأنه أن يحفز الموظفين على بذل أفضل ما لديهم بغية تعظيم الإنتاجية من خلالها، وأن احترام الفرد يمثل الوسيلة الأساسية التي يمكن للشركة من خلالها استحداث البيئة السليمة للسلوك الإنتاجي.

8-ب- الثقافة الضعيفة: هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة بين أعضاء المنظمة ولا ت حظي بالثقة والقبول الواسع من معظمهم وتفتقر المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة ومع أهدافها وقيمها. ففي حالة الثقافة يحتاج العاملين إلى توجيهات وتهم الإدارة بالقوانين واللوائح والوثائق الرسمية المكتوبة كما تتجسد في نظم الإدارة الاوتوقراطية، والادارة العالمية السياسية وفيها تنخفض الإنتاجية ويقل الرضا الوظيفي لدى العاملين.

8-ج- الثقافة الميثالية: يرى كل من واترومان ودريكز ضرورة وجود الثقافة تنظيمية ميثالية ووحيد التي تميز أحسن المنظمات الناجحة ، هذه الثقافة هذه الثقافة يجب أن تمتلكها المنظمات الراغبة في النجاح وترجع اصول هذه الثقافة التنظيمية إلى العالم الأمريكي تايلور، حيث اعتبر أنه من الممكن تحديد لكل مهمة احسن طريقة للأداء أي تحديد الهياكل، وتحديد الأمور بدون غموض².

¹ شارن وجانيت جونز , المرجع السابق، ص658، 659.

² سليم الياس ، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة المسيلة , 2006، ص 22.

الفصل الثالث : المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

8- د- الثقافة التقييمية:

يقترح مدخل موقفي للثقافة أي ضرورة تكيف الثقافة التنظيمية مع الظروف البيئية ذلك أن اختيار ثقافة تنظيمية جيدة يتوقف على الظروف التي تمر بها وأنه لا توجد ثقافة تصلح لكل المنظمات وفي كل الظروف.

9- سمات الثقافة التنظيمية:

توجد مجموعة من السمات توضح في مجملها مدى فعالية الثقافة السائدة في المنظمة وهي:

9-أ- مدى الحرية الاستقلالية والصلاحيات المتوفرة لعضو المنظمة.

9-ب- تحمل المخاطر: **Risk toleranse** مدى تشجيع العاملين على الابتكار وتحمل المخاطر والمغامرة.

9-ج- التوجيه **Direction** فيما يتعلق بوضوح الأهداف.

9-د- التكامل: **intégration**. مدى تشجيع الإدارة على التعاون والتنسيق بين وحدات تنظيمية مختلفة

9-هـ- الرقابة **contol** درجة التمسك بالقواعد والإجراءات والإشراف المباشر على تصرفات وسلوكيات العاملين.

9-و- الدعم الإداري **management support** مدى قيام الإدارة بتوفير الدعم والمساندة وإتاحة المعلومات لأعضاء المنظمة.

9-ز- الهوية **Identiity**. درجة تعريف الأعضاء لأنفسهم بالإنتماء إلى المنظمة ككل، وليس وحده أو مجال تخصص أو مجال مهني معين.

9-ط- تقبل الاختلاط: **conflict tolérance** مدى تشجيع الأعضاء على عرض وجهات نظرهم وتقبل النقد.

9-ي- نماذج الإتصال **communication pattern** مدى إقتصار عمليات الإتصال على القنوات

الرسمية للإتصال من عدمه، فإن توفر هذه السمات في ثقافة المنظمة، يعزز ويدعم تطبيق الإدارة بالقيم¹

¹ جمال الدين مرسي، إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الإسكندرية، الدار الجامعية، الطبعة الأولى، 2006، ص 15.

الفصل الثالث : المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

10- مصادر الثقافة التنظيمية:

10-1- خصائص أفراد المنظمة: يعتبر المؤسس الرئيسي للمنظمة هو المصدر الجوهري والأساسي لتكوين ثقافة المنظمة وهذا من خلال رؤية الاستراتيجية لما تكون عليه المنظمة في المستقبل.

10-1-أ- الاخلاق التنظيمية: هي القيم والمعتقدات والمبادئ التي تحكم سلوك الأفراد يمكن تلخيصه إلى ثلاثة عناصر:

*أخلاق مجتمعية: وهي القيم الأخلاقية الغير مكتوبة في قانون المنظمة السائدة في الحياة اليومية للمجتمع.

*أخلاق مهنية: وهي القيم الخاصة بمهنة معينة.

*أخلاق شخصية: وهي القيم الأخلاقية الخاصة بمهنة معينة.

10-1-ب- نظام حقوق الملكية: وهي التي تمتددا المنظمة لأفرادها بقصد الانتفاع بمواردها.

10-2-أ- الهيكل التنظيمي: تختلف الهياكل التنظيمية باختلاف الثقافة التنظيمية، فالمنظمات بحاجة إلى تصميم أنواع مختلفة من الهياكل التنظيمية للحصول على النمط الثقافي المرغوب فيه¹.

10-2-ب- المعتقدات التنظيمية: هي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية، ومن المعتقدات على سبيل المثال أهمية مشاركة الموظفين في صنع القرار والمساهمة في العمل الجماعي².

11- مكونات الثقافة التنظيمية:

تتكون ثقافة المنظمة من مجموعة من العناصر التي تعتبر بمثابة أدوات تستخدمها في منظمات الأعمال من أجل توجيه ثقافة المنظمة وتعميق القيم الايجابية ، ويمكن توضيح هذه العناصر على النحو التالي:³

¹ جلال إحسان دهب، إدارة السلوك التنظيمي المعاصر في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1، 2001م، ص 626، 624.

² فاطمة السعدي، مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة، دروس وأسئلة لمسابقة الدكتوراه وحلونها الناشر، kutub lib، 2019، ص291.

³ ناديا العارف، الادارة الاستراتيجية، المفاهيم والحالات، الاسكندرية، الدار الجامعية، ط4، 2009، الصفحة 137.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

11-أ- الطقوس **the ritual**: وهي المجموعات مخططة من الأنشطة والمعتقدات نسبيا، والتي تدمج عدة أشكال من المتغيرات الثقافية في حدث واحد يتم خلال تفاعلات إجتماعية وعادة ما يكون في شكل عرض يقوم أمام الجمهور.

11-ب- الاحتفالات **cérémonial** نظام يتكون من عدة طقوس مرتبطة بمناسبة أو حدث واحد.

11-ج- القصة الخيالية **fairy tale**: قصة خيالية ذات حكاية درامية وعادة تستخدم لشرح أصل شيء ما أو تغيرات معينة عادة ما تشير إلى إيمان راسخ بمزايا وأساليب وسلوكيات محددة حتى إذا لم تدعمها الحقائق

11-د- الأسطورة **legend** قصة رائعة تتناولها الأجيال تقوم على أساس تاريخي ولكن يتم تحميلها بتفاصيل خيالية.

11هـ- الرمز **symbole** أي شيء أو فعل أو حدث أو جودة أو علامة تخدم كوسيلة لنقل المعاني، وعادة ما تميز الأشياء الأخرى.

11و- اللغة **language** طريقة استخدام أفراد لجماعة ما للأصوات والعلامات المكتوبة لنقل المعاني لبعضهم البعض.

11ز- القيم **valeur** إتجاهات تخدم كموجه للسلوك.

11ج- المعتقدات **beliefs** تفهم لظاهرة معينة.

11ط- الأبطال **heores** الافراد الذين يمثلون السلوك للآخرين.

11ي- المعايير **Norms** هي عبارات أو جمل تحمل فيما أساسية عن المؤسسة تستخدم لجذب العديد من الأفراد باكتساب القيم التي تحملها¹.

12- مستويات الثقافة التنظيمية:

شملت الثقافة التنظيمية ثلاثة مستويات وهي:

12-1- المستوى الأول: وهي الاشياء التي قام الإنسان بصناعتها والتي شملت على مايلي:

¹ سارة بنت عبد الله المنقاش، استراتيجية تغيير ثقافة المؤسسات التربوية من قبل المديرين الجدد وأثرها على العمل الإداري، مجلة الإدارة العامة، المجلد 50، العدد 12، ابريل 2010م، الصفحة 193.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

● التصرفات الشخصية للأفراد.

● القصص.

● الطقوس.

● الرموز.

● التصرفات الشخصية: وتتمثل في دراسة سلوك أعضاء التنظيم ذلك السلوك والتصرفات التي تعكس قيم المنظمة.

12-1-أ-الاحتفالات والشعائر: وهي الأنشطة التي يتكرر فيها حدوثها مثل: تكريم الموظفين أو مكافأتهم

فهذه الاحتفالات تربط أعضاء التنظيم مع بعضهم البعض، فهناك العديد من الشعائر مثل حفل غداء مناسبة انتهاء الخدمة الوظيفية ومنها ما هو مخصص لتعزيز إنجازات الأفراد، ومنها ما يركز على الرحلات أو الاحتفالات السنوية، وكذلك ما يركز منها على التعامل مع الصراعات وتقبل الاختلافات ومعاينة الأفراد غير الملتزمين بتقييم ومعايير السلوك.

12-1-ب-القصص: وهي واحدة من الطرق المتبعة لتعزيز القيم فالمعلومات التي يتم الحصول عليها من

هذه القيم يتم إستخدامها لتوجيه سلوك الأفراد مما يساعد بقية العاملين على الوصول إلى استنتاجاتهم، حيث هناك قصص تعزز قيم معينة وترفض قيم أخرى فهناك قصص حول المدراء وقصص حول الاستغناء عن خدمة بعض العاملين وقصص حول كيفية التعامل مع الجمهور.

12-1-ج-الطقوس: وهي عبارة عن ممارسات يومية تتكرر أكثر من مرة، وعلى أشكال غير مكتوبة حيث

تعمل على إيصال رسالة المنظمة حول طريقة العمل لأن هذا النوع من الطقوس يعمل على دعم وتعزيز القيم التنظيمية.

12-1-د-الرموز: تساعد على دعم القيم الجيدة من خلال توصيل رسالة المنظمة برسائل غير منظومة

حيث يتم إستخدام الموز للدلالة على فكرة معينة ولكن بشكل ملحوظ وغير منطقي

12-2- المستوى الثاني: وهو المستوى الظاهر أو الملحوظ ويعرف ب النقايات الثقافية وإلى بدورها

تتكون من مستويين مختلفين.

الفصل الثالث : المنظور السوسيولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

12-2-المستوى (أ):

القيم وهي تعكس معتقدات الفرد الأساسية لما ينبغي وما لا ينبغي، وتحدد نمطه السلوكي وفق هذه القيم وفي مجال دراسة القيم توصل كل من **Harrison and handy** إلى تقسيم الثقافة التنظيمية إلى :

➤ ثقافة القوة.

➤ ثقافة الدور.

➤ ثقافة الوظيفية.

➤ ثقافة الفرد.

12-2-المستوى (ب):

وهي المعتقدات التي توجه سلوك أفراد التنظيم في كيفية العمل، وفهم الأشياء وكيفية التفكير بها، وتعتبر القيم هي الأساس لدراسة السلوك والإتجاهات والدوافع والأهداف والتطلعات لدى الأفراد العاملين في منظمات الأعمال، وبالرغم من أن القيم لا تؤثر بشكل مباشر على السلوك، إلا أنها تؤثر بشكل قوي على إتجاهات الأفراد ومعتقداتهم.

بالقيم جزء لا يتجزأ من حياة الأفراد والمنظمات ولها تأثير قد يكون سلبى أو إيجابى، فمعرفة قيم العاملين تعكس ثقافة التنظيم باعتبار أن القيم هي إحدى المصادر الأساسية للثقافة التنظيمية، إذ تشكل المستوى الثانى من المستويات السابقة الذكر.

13- مصادر ومحددات تكوين الثقافة التنظيمية للعامل داخل المؤسسة:

13-1-التاريخ والملكية: يعكس تاريخ لتطور المؤسسة ونوعيات القيادات التي تبادلت إدارتها جزءا من ثقافتها كما يعكس نوعية الملكية (هل هي ملكية عامة أو خاصة، محلية أو دولية) جانبا آخر من الثقافة السائدة في المؤسسة.

13-2-الحجم: لا يعني بالضرورة اختلاف الثقافة بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة شيئا، بقدر ما يعكس أسلوب الإدارة وأنماط واتصالات ونماذج السلوكيات في مواجهة المواقف، وتتأثر باعتبارات الحجم.

13-3-التقنيات: تركز المؤسسات المتخصصة في إستخدام التقنيات المتقدمة في عملياتها على قيم الخاصة بالمهارات الفنية في صياغة ثقافتها التنظيمية في حين تركز المؤسسات الخدمائية على ثقافة خدمة العملاء

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

والمهارة الشخصية، ثم إن التقنيات الحديثة قد فرضت نوعاً من العزلة أحياناً في أداء المهمات أو أنها فرضت أنواعاً من التواصل أقل من فرص الاحتكاك والتعامل، ولكنها في الوقت ذاته قربت المسافات وسهولة الحصول على المعلومة وبذلك قلصت الاحتكار والتحكم

13-4- العمل: وهي ثقافة جيدة في بيئة العمل، فالأفراد كل حسب الطريقة التي يفضلها في ممارسة العمل، وكذلك ثقافتها المميزة، فالإدارة يصعب عليها فرض ثقافة لا يؤمن بها العاملون والعكس صحيح.

13-5- البيئة: إن الطريقة التي تختارها المؤسسة في التعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية من عملاء ومنافسين وموردين وعاملين سوف تؤثر في الكيفية التي تنظم بها مواردها وانشطتها وتشكيل ثقافتها.

13-6- الأهداف والغايات: تتأثر الثقافة التنظيمية السائدة بنوعية الغايات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها فمثلاً المنظمات التي تسعى إلى تحقيق الزيادة في خدمة العملاء، فهي تركز على غرس القيم الخاصة بعلاقات العملاء في ثقافتها التنظيمية¹.

14- آليات تشكيل ثقافة المنظمة:

إن عملية خلق ثقافة المنظمة أمر شبيه بتنشئة الإجتماعية للطفل فهي قيم يتم تعلمها وتلقينها وغرسها في الأفراد منذ البداية وكلما كانت القيم مغروسة مبكراً كانت أمثل وأقوى وكذلك الأمر في المنظمات في المنظمات فإن المؤسسين يلعبون دوراً في خلق العادات والتقاليد وطرق العمل وخاصة فترات التشكيل الأولى للمنظمات ويمكن القول بأن الآليات الرئيسية لتشكيل ثقافة المنظمة وهي:

- إجراء إختبار للموظفين.
- الممارسات الإدارية.
- طرق التنشئة الإجتماعية.
- الطقوس والرموز.²

¹ مهدي، الاداري القيادي الحديث السامورائي، الفكر القيادي والإداري الحديث، دار اليازوري العلمية، الطبعة الأولى، 2021، ص152.

² صفوان أمين سعيد السقاف، القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي كمتغير وسيط دراسة حالة في المنظمات الأعمال اليمنية، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015، ص110.

ثالثاً: التنوع الثقافي

15- مفهوم التنوع الثقافي:

قام العديد من الباحثين بتقديم تعريفات عدة للتنوع من القوي العاملة، حيث من المستحيل إعطاء تعريف نهائي للتنوع لأنه يحتوي على العديد من التفسيرات تباينت حسب تباين نظريات التنوع، وبالتالي اختلف كل باحث في تعريفه للتنوع عن الباحثين الآخرين حسب وجهة نظر كل منهم، فنجد أن بعضها يركز على البعد السلوكي للتنوع وبعضها يركز على الاختلافات الثقافية بين الأفراد على سبيل المثال يعرف **Cook Barin** مصطلح التنوع بأنه تباين الهويات الإجتماعية والثقافية بين الأشخاص الموجودين معا في وظيفة محددة في حين لخص وليام إلى التنوع بإعتباره درجة التجانس بين أعضاء الفريق تبعاً الأبعاد الديمغرافيا

بينما أشار **thames joseph** إلى أنه ينبغي النظر إلى التنوع على أنه التنوع في وجهات النظر وأساليب العمل التي يكتسبها الأفراد من مجموعات مختلفة الهوية على جميع مستويات في الشركة وتدعي مثل هذا النوع بالثقافة التنظيمية¹، والتنوع كمصطلح معرفة كل شخص متفرد في ذاته وإدراك الاختلافات الفردية، كما يشير التنوع إلى خصائص التي تجعل من الأفراد مختلفين عن بعضهم البعض، بعد ذلك فالتنوع يتضمن العوامل والخصائص التي تفرق بين الأفراد مثل الشخصية، أسلوب العمل، الدين، العرق، الجنس، المستوى التعليمي والإجتماعي والاقتصادي وكذا الخبرات العامة.

كما يعرف بأنه الاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها، و أن مفهوم التنوع يشمل القبول والإحترام وهو يعني معرفة كل شخص متفرد في ذاته وإدراك اختلافاتنا الفردية، ويعتبر **nukem taylor** أن التنوع هو ذلك الخلط بين الناس الذين يختلفون في انتماءاتهم وهوياتهم الثقافية ولكن يعيشون في نسق إجتماعي لذلك نجد نظرتين للتنوع الثقافي، النظرة الأولى تركز على التنوع الثقافي على مستوى العالمي من خلال اختلاف ثقافات

¹ فداء ناصر، إدارة التنوع، الجامعة الافتراضية السورية، بدون طبعة، 2021، ص40.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

العالم والدول وزحم تراثها وعاداتنا وتقاليدها أما النظرة الثانية فوري أن التنوع الثقافي يكمن في تلاقي الأفراد من الثقافات المختلفة تحت نسق إجتماعي معين مشكلة تنوعا ثقافيا¹

إن حماية حق التنوع الثقافي تقتضي بتنمية التعاون الدولي في ميادين التربية والعلوم والثقافة في إطار العهود والمواثيق والاتفاقيات القائمة التي تحكم عمل المنظمات والمؤسسات الدولية والإقليمية في الوقت نفسه فإن ممارسة حق التنوع الثقافي على مستوى العالم لن تتم إلا إذا إنتعش الحوار بين الأديان والثقافات والحضارات والنمو والتطور، وأدى هذا الحوار إلى ترسيخ قيم التوافق والتعاون والتعايش بين إتباع الحضارات إلى تدعيم التعاون الدولي في إطار المنظمات الدولية والإقليمية القائمة والتي تشكل في حد ذاتها منظومة عالمية التي تجمع حولها والتفاعل بين الثقافات والحضارات.

فالأساس الذي يقوم عليه التنوع الثقافي أن الحوار والتفاعل بين الثقافات والحضارات لكي يكون حوارا هادفا ومؤثرا وتفاعلا فاعلا ويجب أن يقوم على قاعدة الإحترام المتبادل بالمعني الأخلاقي الرفيع وبالمدلول الحضاري السامي، كما يجب أن يقدم الحوار والتفاعل بين الثقافات والحضارات على قواعد اجتمع البشر على صحتها وسلامتها وانعقد اجتماع الإنسانية بإعتبارها القانون الذي يحكم المجتمع الدولي حتى يكون الحوار والتفاعل الحضاري وفي هذا الإطار مستندين إلى الشرعية الدولية وإلى قواعد القانون الدولي والتي تشكل القواسم المشتركة بين جميع الشعوب والحكومات في عالمنا المعاصر وهي المرجعية المتفق عليها، بينما المرجعيات الدينية والثقافية والحضارية جميعها هي محل اختلاف وخلاف وموضع تنازع بل هي مصدر صراع.

وعليه ينبغي أن يكون الهدف الرئيسي من السعي إلى إقامة الذي ينتج عنها التفاعل الحضاري بين أهل الثقافات والحضارات هو إشاعة قيم التسامح بالمعنى الراقي التسامح كما يفهمه المؤمنون بالله والمؤمنين بوحدة الأصل الإنساني وبوحدة المصير الإنساني أيضا وإلى ترسيخ الهوية الثقافية والحضارية، لقد أضحى الحق في التنوع الثقافي اليوم قاعدة من قواعد القانون الدولي ولذلك استنادا إلى ميثاق الأمم المتحدة والعهود والاتفاقيات التي تحكم علاقات التعاون الثقافي بين مجموعة دولية وفي كفالة هذا الحق من حقوق الإنسان تأكد على الخصوصية الثقافية لكل شعب من شعوب العالم وإبراز للهويات الوطنية ذات السمات الحضارية

¹ التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات، دراسة ميدانية بمستشفى الطب العيون صداقة الجزائر كوبا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة باجي مختار باتنة، 2016، ص 81.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

التي تشكل في الشعوب الهوية الإنسانية العامة وجاء من المادة الأولى من إعلان مبادئ التعاون الثقافي الدولي مايلي:

- لكل ثقافة كرامة وقيمة يجب احترامها والمحافظة عليها.
- من حق كل شعب ومن واجبه أن ينمي ثقافته.
- تشكل جميع الثقافات بما فيها من تنوع خصب وبما بينهما من تباين وتأثير متبادل وليس من تنوع الهويات وتعدد الخصوصيات ما يتعارض وقضاء المصالح المشتركة بين الشعوب والأمم في إطار التعاون الإنساني القائم على قاعدتي التعارف والتعايش بين الشعوب والأمم¹.

16- أشكال التنوع الثقافي:

16-1-التنوع اللغوي: هي وسيلة تواصل في المجتمع الواحد الذي يشمل على خصائص إجتماعية وثقافية محددة وينعكس لنا طبيعة بنية نظام أي مجتمع علما أنه قد توجد لغتان أو أكثر في مجتمع واحد، إذ نجد في سبيل المثال توجد بعض الدول العربية لها لغتان كالجرائر مثلا لغة الأمازيغية واللغة العربية كما هو الحال أيضا في دول العالم الأخرى، حيث نجد شعب واحد يتكلم اللغة الإنجليزية والفرنسية والألمانية والإيطالية. وقد أشارت بعض البحوث في مجال التنوع اللغوي إلى وجود اتفاق ملحوظ عبر الثقافات على إستخدام كلمات وبصفة عامة يمكن التواصل بين البشر يتم بصورة أفضل نسبيا إذا كان المتواصلون يستخدمون نفس اللغة، أو يتقاسمون نفس القيم الثقافية ويعد تعميم هذه المقولة مقبولا هنا على الرغم من إمكانية ظهور بعض هذه التباينات التي تصل إلى الحد الذي تحول فيه بين أن يعمل المدرس الأمريكي مثلا في منظمة بريطانية ورغم وجود لغة إنجليزية أمريكية ولغة إنجليزية بريطانية.

16-2-التنوع الديني:

قد تنفرد بعض المجتمعات بدين واحد وتعدد فيها الأديان والدين هو الأساس الذي يشكل القيم والاتجاهات والمعتقدات والمعايير الأخلاقية للمجتمعات وسلوكياتها المادية والمعنوية ومن الأديان

¹ رمضان توفيق، رمضان عبيد، الثقافة وآثارها على التنمية في مواجهة التحديات التي تواجه العالم الإسلامي، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، 2013، ص 123.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

ومعتقدات أخرى، وللدين أثر واضح في نسق القيم، إذ فسر القيم بما لها من قوة توجيه أفعال الفرد نحو غايات ومصالح¹.

17- أنواع التنوع الثقافي:

17-1-الجنس: من الملاحظ أن المرأة عرفت تطورا ملحوظا في ما يتعلق بالتوظيف والعمل، إذ نجد أن المرأة أصبحت تجاري الرجل في الحصول على الوظائف لكي يبقى هذا التطور محصورا على المناصب الدنيا ولا زالت المرأة تعاني من الوصول للمناصب العليا في المنظمات وذلك لتعرضها لعدة عوائق تحول بينها وبين هذه المناصب، ففي الولايات المتحدة مثلا نجد أن نسبة 64 من القوى العاملة البسيطة تمثله المرأة بينما نجدها تمثل نسبة 3% من المناصب المدراء العامين للمنظمات والشركات، لذلك فإن تشجيع الشركات إلى تنوع قادتها في ما يتعلق بالجنس سيخلق فرصا متكافئة للموظفين، وستستفيد المنظمة بطبيعة الحال من هذا النوع فسيخلق منظور وإدراكه جديد للمواقف المهنية الخاصة وأن المناصب الدنيا تحوي عددا كبيرا من الإناث، وبالتالي فإن تنوع القيادات من الجنسين سيخلق توازن في تحقيق حاجات الموظفين واختلاف جنسهم.

17-2-العرق والاثنية الجنسية: يعتبر هذا العنصر الأهم في تنوع القوى العاملة في منظمات العصر الحالي، فبطبيعة الاقتصاد اليوم وعمولة المنظمات، وحركة الموارد البشرية استدعت تواجد تنوع إثني وعرقي، وأصبح من ثقافتها التنظيمية.

17-3-السن: إن المنظمات اليوم تواجه بعض المتاعب في ما يتعلق بتنوع السن والأجيال في المنظمة وهذا من شأنه أن يخلق صراع الأجيال إذ يرى المسنون في العمل أن الجيل الجديد أقل حماس للعمل ولائهم بأوقات العمل تماما بينما يرى الجيل الجديد أن الجيل القديم يهتم بساعات العمل أكثر من الإنتاج، ويعتبرون أنفسهم أكثر إنتاجا لكن رغم الصراع فإن القادة والمدراء يؤكدون أنها ظاهرة صحية تخلق توازن بين الأجيال داخل المنظمة وتعدد الخلفيات وإدراكه نظرة العمال المختلفة مما يخلق بيئة إبداع².

¹ بن يزة رحمة، المرجع السابق، ص 116.

² بن يزة رحمة، المرجع السابق، ص 120.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

18- أبعاد التنوع الثقافي في المؤسسة:

تعد أبحاث الأمريكي **Hotsvad Enri** من أولى الأبحاث التي أثارت إشكالية الثقافة المجتمعية العامة وارتباطها بالمؤسسة بحيث تتجلى أهمية أبحاثه في إبراز أهمية اعتماد ثقافة المؤسسة كمدخل لدراسة التأثير المجتمعي على المؤسسات وقد بين أبعاد الاختلاف الثقافي تكمن في حالات عديدة من الكشف عن بعض اسرار المعتقدات والفرضيات الأساسية التي تتحكم في ثقافة المؤسسات.

حيث أكد **Hostvad** على أن الثقافة بالمنظمات والمؤسسات ماهي إلا انعكاس لأنساق ثقافية عامة وشاملة تنتمي إليها تلك المؤسسات، وقام بتحليل هذه أطروحته بالإهتمام بتأثير الثقافات الوطنية على فروع شركة المعلوماتية المتعددة الجنسيات والمتمركزة بالولايات المتحدة والموزعة آنذاك على أربعين دولة واهتم هوتسفاد بتحليل طبيعة العلاقات القائمة بين طبيعة ممارسة العمل وخصوصية القيم الثقافية المؤسساتية للمؤسسة والتي يفترض أن تكون موحدة وفسر هوتسفاد تباين السلوك ومواقف العمال والمسيرين بين الفروع بأربعة عوامل هي:

18-1- المسألة الهرمية: يبين هذا البعد درجة المساواة التي تتمتع بها ثقافة مجتمع ما، فميافة السلطة العالية تقلص من مستوى المساواة بين الأفراد ويصبح التسلسل التطبيقي قيمة كبيرة جدا، إذ يتحدد للفرد رتبته ومكانته التنظيمية ضمن التسلسل الهرمي للسلطة وتتحدد لكل مستوى تنظيمي قوته وسلطته على عكس الثقافات التي تتمتع بمسافة السلطة القصيرة إذ يتجاوز أفرادها حواجز التسلسل الهرمي ويمكن لأفرادها الاختلاف مع من هم أكثر سلطة كما أن الأفراد متساوون ولهم حق الوصول للمراتب العليا¹.

18-2- مراقبة اللائقين : يحدد هذا العامل درجة تقبل للمجتمعات للمسائل الغير يقينية والأمر يختلف من مجتمع إلى آخر وفقا لتأثيرات كتابية كالعمل ومقدرته على تأمين الإنسان ضد الخطر أو الايمان الديني الذي اعتبره هوتسفاد عاملا ثقافيا يدفع بإتجاه قبول اللائقين، والرضا بما يأتي من الغيب وفي الثقافات التي تكون

¹ عبد المجيد الكافي، التنوع الثقافي للموظفين بمنظمات الشركات الأجنبية في الجزائر ودوره في تحديد قيم العمل، دراسة ميدانية بمستشفى الصداقة لطب العيون الكوي الجزائري بمدينة الجلفة، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإسلامية والاجتماعية، عدد 21 ديسمبر، 2015، ص78.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

فيها مراقبة اللائقين ضعيفة يقبل الناس بسهولة الأفكار المتجددة والسلوكيات غير المعتاد وبالعكس في المجتمعات التي تقوي فيها مراقبة اللائقين فيكون مقاومة وصعوبة.

18-3-الفردانية: وترتبط بالمدى الذي يعتقد فيه أفراد ثقافة ما بمستوى استقلاليتهم عن المحيطين بهم ويرى هوتسفاد أن الفردانية تعد ضمن بعض الثقافات مصدر راحة ومتعة وهو الحال في الثقافة الأمريكية وفي حين بعض الثقافات الأخرى تعد الفردانية انحرافا وانفصالا وتكون العلاقة بين أفراد المحيط الواحد في ثقافة الفردانية هشّة وترتفع ثقة الأفراد في تدبر شؤونهم بمفردهم على خلاف ذلك يستمد الأفراد في إطار الثقافات الجماعية شعورهم بالهوية والانتماء إلى مجموعة ينتمون إليها.

18-4-الذكورة: تتعلق بتوزيع الأدوار حسب معني النوع الاجتماعي وفي الثقافات التي تتميز بدرجة ذكورة مرتفعة غالبا ما ينظر اليهم على أنهم أكثر ضمان وأن النساء أكثر أدبا ورفعة ويرى هوتسفاد أن الثقافة ذات درجة الذكورة ضعيفة داخل المؤسسات وذلك لعدم التفرقة بين النساء والرجال في المؤسسات خاصة في الدول المتقدمة¹.

18-5-التوجه طويل مقابل قصير المدى: يشير هذا البعد إلى نظرة الثقافات ذات التوجه الطويل المدى للزمن والخطط والاستراتيجيات، وقيم التطوير والبقاء والنظر إلى مستقبل عكس الثقافات ذات التوجه قصير المدى التي تهتم بواقعها الحالي وتولي اهتمام بقيم ماضيها وتعتبر نفسها إمتداد له كما تتسم الثقافات ذات التوجه طويل المدى بتقبلها التغيير والتطوير على عكس الثقافات وذات التوجه قصير المدى تتمسك بالجوانب التقليدية وتعتر بماضيها وتتمن الاستقرار ولا تتقبل التغيير بسهولة².

19-كيفية إدارة التنوع في مكان العمل:

التنوع ينطوي على أكثر من مجرد ثقافة وخلفية إجتماعية، ونوع الجنس فهو يشمل تفرد كل شخص وخبرته وشخصيته المختلفة، ولكن يجب أن يتم التعامل معها في مكان العمل، ويؤثر التنوع على الأداء لذلك من

¹ هارون نورة، رحاب مختار، الثقاف داخل المؤسسات الجزائرية في ظل الشركات الأجنبية، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 30، سبتمبر، 2018، ص167، 166.

² عبد المجيد الكافي ، المرجع السابق، ص79.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

المهم إدارة المشكلات التي قد تنجح عن الصراعات الشخصية ويحدد التنوع أيضا كيفية تفاعل الموظف مع الموظفين الآخرين ونوع الحافز المشترك في الأداء الوظيفي وتكون الخطوات العملية كالآتي:

➤ وصل الموظفين القضايا التي تتعلق بالشركة مثل الأهداف، والغايات والسياسات، وثقافة الشركة، والممارسات الشائعة ليلتزم بها الجميع وتحديد العقوبات المفروضة على من يخالفها.

➤ إجراء أية تغييرات من شأنها أن تؤثر إيجابا على احتياجات مختلف المجموعات المتنوعة من المنشأة، تؤكد أن كافة سياسات شؤون الأفراد من التعاقد والترقيات والعلاقات تستند على الأداء المتميز للموظف ومهاراته.

➤ تجنب السماح بالانحياز لأي خلفية عرقية ثقافية، او الجنس عند وضع سياسات الموارد البشرية وإدارة مكان العمل المتنوع يبدأ من سياسات قوية للمساواة تضعها الشركة بمجرد أن وضعت هذه السياسات في مكان يجب إبلاغها لجميع العاملين في أنحاء المنشأة بأكملها.

➤ خلق فرق من الموظفين للعمل معا، وإعطاء كل موظف الوصف الوظيفي والمهارات المطلوبة لإنجاز المهمات.

➤ خلط المجموعات من خلال إشراك موظف في كل مجموعة، فضلا عن شخص آخر لمساعدة قائد الفريق والتوسط إذا أنشأت المشاكل.

➤ جعل كل شخص مسؤولا أمام قائد الفريق والمشرف والشركة واعطاء كل شخص مسؤوليات مختلفة لإكمال وإنهاء المهمات، هذه يعني أن كل شخص سوف يكون قادرا على المساهمة، ويشعر بأنه قيمة مضافة للشركة والفريق نفسه¹.

¹ Cox Taylor, **cultural diversity theory research and pactices dans Francisco** ,berretkohler publishers 1993, p11.

الفصل الثالث : المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع

الثقافي داخل المؤسسة

خلاصة:

من خلال هذا الفصل يتضح لنا أن نجاح أي مؤسسة يتم من خلال الثقافة التنظيمية ويجب أن تكيف وتتعامل بيئتها الداخلية والخارجية وتواكبها مع كل التغيرات السريعة والمتطورة وذلك بإيجاد عوامل وحلول مرتبطة بالثقافة التنظيمية والتنوع الثقافي اللذان يناسبان المؤسسة بحيث تمكنهما هته الأخيرة من دعم وتوفير الجو والظروف الملائمة واللازمة لتحقيق أهدافها مع ضرورة إتخاذ القرارات الصائبة نحو طموحها من خلال نظم المعلومات، الهيكل التنظيمي والرأسمال ثقافي قادر على الابداع.

فهذا كله مرتبط بالثقافة التنظيمية والتي يجب أن تكون مرنة تقوم على المشاركة في تشكيل الثقافة وعملياتها المختلفة، فإذا ضعفت هذه العوامل فلن يتوفر التنوع الثقافي والثقافة التنظيمية التي تسعى لتحقيق الانسجام بين موارد المؤسسة بمختلف مستويات عملها.

الفصل الرابع:
الأداء الوظيفي وعملية تقييمه
داخل المؤسسة

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة	
تمهيد	
أولاً: ماهية الأداء الوظيفي	
1- مفهوم الأداء الوظيفي	
2- أهمية الأداء الوظيفي	
3- عناصر الأداء الوظيفي	
4- أبعاد الأداء الوظيفي	
5- محددات الأداء الوظيفي	
6- العوامل المؤثرة في الأداء	
7- مظاهر ضعف الأداء الوظيفي	
8- خطوات تحسين الأداء الوظيفي	
9- عوامل قوة وأسرار الأداء الوظيفي	
ثانياً: عملية تقييم الأداء الوظيفي	
10- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي	
11- أهمية تقييم الأداء الوظيفي	
12- أهداف تقييم الأداء الوظيفي	
13- أسس تقييم الأداء الوظيفي	
14- طرق تقييم الأداء الوظيفي	
15- مشاكل تقييم الأداء الوظيفي	
16- كيفية تحسين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي	
خلاصة	

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

تمهيد:

يعتبر الأداء الوظيفي المحور الرئيسي في حقول المعرفة الادارية وحتى الصناعية وهو ما يفسر لنا الإهتمام الشديد بالأداء من أصحاب المنظمات ومدروها على حد سواء، خاصة في ظل التوجه الاستراتيجي للمنظمات، هذه الأخيرة التي يجسد فيها الأداء سلوكا عمليا يؤدي لدرجة من بلوغ الأهداف المخططة بكفاءة وفعالية على اعتبار أنه سلوك يفرز أفعالا تمثل ناتج الجهد الجسمي أو الذهني المبذول، أي أن السلوك يمثل المدخلات والنتائج تمثل المخرجات.

وعلى هذا فإن الأداء يتأثر بالالتزام أو العامل بمتطلبات العمل أو المهمة، فهو في النهاية سلوك يؤدي لنتائج، وقد تكون النتائج المحققة مطابقة للأهداف المخططة أو تقل عنها أو حتى قد تتجاوزها في بعض الأحيان.

ومن أجل كل هذا فقد حظي الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة بدراسة مستفيضة، شملت جزئين بحيث تطرقنا في الجزء الأول إلى ماهية الأداء الوظيفي ثم عرضنا أهم المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي واستعراض أهميته وعناصره وأبعاده وعرض مختلف العوامل المؤثرة فيه ومظاهر ضعفه وفي الأخير إلى خطوات تحسينه ورفع فاعليته داخل المؤسسة، أما الجزء الثاني تم تخصيصه لعملية تقييم الأداء الوظيفي وإبراز أهميته، وتحديد أهداف وأسس وطرق التقييم ومشاكله ثم كيفية تحسينها.

أولاً: ماهية الأداء الوظيفي:

1- مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي: هو عبارة عن سلوك وظيفي هادف لا يظهر عن طريق ضغوط أو قوي نابعة من الأفراد فقط لكنه نابعة من توافق وتفاعل بين القوي الداخلية والخارجية للأفراد المحيطة بهم.

ويعرف أيضا بأنه: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها.¹

ويعرف **حسن زياتي**: الأداء الوظيفي: يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي تحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الجهد والأداء فالجهد يشير إلى الطاقة والأداء يقاس على أساس النتائج التي يحققها الفرد.²

● ويشير **عاشور الأدهم**: على أنه قيام الأفراد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها العمل يعرف على أنه معلومة كمية في أغلب الأحيان تبين لنا حالة أو درجة بلوغ الغايات والأهداف والمعايير والخطط المتبعة من طرف المؤسسة.³

يشير هذا التعريف إلى أن **الأداء الوظيفي** يكون كمي لوصف مدى بلوغ المؤسسة لأهدافها وتنفيذ خططها و عرفه **العنزي جريان**: من جهته على أن الأداء الوظيفي هو التزام الموظف بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه، من الالتزام بالآداب والأخلاق الحميدة داخل المنظمة التي يعمل بها وتحمله للأعباء والمسؤوليات المسندة على عاتقه.⁴

يبين **العنزي** أن الأداء ما هو إلا تأدية الموظف لمهامه ومسؤولياته من خلال تحليه بالأخلاق الحميدة.

¹ موساوي حليلة، المعوقات الخارجية ودورها في تفعيل عمل المرأة النقابي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم

السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة7، 2015، ص 35.

² حسن رواية محمد، ادارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية بدون طبعة، 1999، ص 216.

³ عائشة يوسف الشميلي، برنامج تحسين الأداء، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى ، 2017، ص10.

⁴ حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإدارية جامعة مملكة البحرين، 2014، ص85.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

يعرفه ناصر قاسمي بأنه جملة السلوكيات التصرفات التي يقوم بها العاملون لإنجاز المهام معينة ويتحدد الأداء الجيد بناء على المعنويات المرتفعة والتكوين الجيد للعاملين والتكنولوجيا العالية وتصميم المهام وقدرة التنظيم والافراد وقواعد السلوك الجماعي بحيث يتم التحكم في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية.¹

كذلك يعرف بأن سلوك الأداء هو السلوك الذي يبديه الفرد في المنظمة نتاجا لتفاعل خصائص بيئة العمل وتعني بأداء الفرد للعمل قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي تكون منها عمله ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي:

- كمية الجهد المبذول.
- نوعية الجهد.
- نمط الجهد.²

من خلال كل التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص أن الأداء الوظيفي، الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم وأنشطتهم لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

2- أهمية الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أية منظمة نذكر منها ما يأتي:

تتألف أي منظمة من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة كما أنها تحتاج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها وقد تكون العملية ملموسة مثل عمليات تقييم الخدمات في المجالات المختلفة، والأداء هو المكون الرئيسي للعملية وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري) الذي بدر العملية ويحول مواد الخام «الموارد» إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها، وقيمة جهد

¹ ناصر قاسمي، دليل المصطلحات في علم الاجتماع، تنظيم وعمل ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط1، 2011، ص10.

² ابراهيم توهامي وآخرون، قضايا سوسيو تنظيمية، دار البرد الساطع، للطباعة والتوزيع والنشر، العلة الجزائر، ط1، 2013، ص158.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

وعمل العنصر البشري وبذلك تحقق الربح وعليه فإن ثبات كلفة الموارد وتفعيل إنتاجية العنصر البشري يجعلها تصل إلى أهداف المنظمة بأفضل فعالية وأفضل قدرة وأكثر ربحاً.¹

- تحاول تحقيق النجاح والتقدم بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وفعاليتها وضمان بقائها حين يكون الأداء يفوق اهتمام العاملين.²
 - تتجلى أهمية الأداء الوظيفي في استثمار الوقت وذلك بانضباط الموظف ساعات العمل أين يدرك العامل جميع واجباته ومسؤوليات إتجاه عمله ويتقن في إعطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل.³
 - يساعد على اكتساب الخبرة والإستفادة منها لتقديم عمل أو أداء دون قيمة أي أن يعمل الشخص ويمكن من حصوله على الكفاءة المهنية⁴
 - وكذلك تتجلى أهمية الأداء الوظيفي في استثمار الوقت وذلك بانضباط الموظف ساعات العمل أين يدرك العامل جميع واجباته ومسؤولياته إتجاه عمله اعطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل.⁵
- ويمكن إيجاز أهمية الأداء في النقاط التالية:

- يمثل مركزاً محورياً لتوقعات مدى نجاح أو فشل المنظمات في قراراتها وخططها.
- يعد الهدف المركزي للمنظمة لقياس مدى تحقيق الأهداف ومستوى تنفيذ الخطط.
- يشمل على أطراف جميع أطراف المنظمة.
- يساعد المنظمات في اتخاذ قرارات تصحيحية لمسار فعاليتها ومدى نجاحها.
- يعد مؤشراً هاماً في معرفة مدى ملاءمة الأهداف والخطط مع الموارد البشرية والمالية المتاحة.
- يؤثر على برامج تطوير المنظمة وذلك بمعرفة نتائج الأداء.
- بحث المنظمة على إستخدام أهم الدراسات والبحوث الاستراتيجية من أجل تحقيق الإنتاج.

¹ الدجلة فيصل عبد الوهاب، تكنولوجيا الأداء البشري، مفهوم وأساليب القيادة والنماذج، المكتبة الوطنية، الأردن، 2018، ص 198.

² نفس المرجع 199.

³ وسيلة حمداوي، ادارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة بدون طبعة 2004، ص 52 .

⁴ أحمد صقر عاشور، ادارة القوة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط01، بيروت، 1983، ص 33.

⁵ وسيلة حمداوي، المرجع السابق، ص 52.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

- يعد مؤشرا لقياس مدى صحة وسلامة الاستراتيجيات المتبعة من قبل إدارة المنظمة.
- الإسهام في عملية ورعاية وتنظيم العمليات الإنتاجية والإدارية وتحديد التحسينات والتأكد من تحقيق القيمة بكفاءة وفاعلية¹.

3- عناصر الأداء الوظيفي:

يتضمن الأداء الوظيفي مجموعة من العناصر أهمها ما يأتي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد من عمله الذي يقوم به وما يمثله من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء².
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجاز الاعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.
- **جودة العمل:** هي المؤثر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتفاق ويجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة وهذا يستدعي وجود مرجع وثائقي لدى المرؤوسين للأحكام إليه إذا دعت الضرورة.
- وتتلخص عناصر الأداء في عنصرين أساسيين هما القدرة والرغبة.
- **القدرة:** ويراد بها استطاعة الموظف أداء عمله بالشكل المطلوب والمتقن وفق معايير العمل الموضوعية وما القدرة بمختلف مستوياتها إلا حصيلة لتفاعل عنصرين أساسيين هما المعرفة والمهارة اللذان يعملان مشتركا لتحقيق ذلك.
- **الرغبة:** وتمثل الجانب الآخر من معادلة الأداء وتمثل دوافع المشتغل، فهي أكثر سعة من القدرة وتحتوي على ثلاث فقرات بعضها يتداخل مع الآخر وهي:

¹ صفوان امين سعيد السقاف، المرجع السابق، ص230.

² الحسين أحمد، علاقة الاشراف الاداري بكفاءة أداء العاملين دراسة تطبيقية في المستشفيات العسكرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وادارة، الرياض، 1994، ص 72.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

- **الاتجاهات:** وتمثل الأفكار والآراء التي تدور في ذهن المشتغل تجاه نشاطه الذي يؤديه، والمتمثل بمجموعة الظواهر التي تدور حوله مثل العملاء والموظفين والمجتمع وظروف العمل وغيرها.
- **مناخ العمل والمناخ الأسري:** ويتمثل ذلك بتفاعل كلا من مناخ بيئة العمل ومناخ الأسرة، اللذان ينعكسان سلبيًا أو إيجابيًا على أداء العامل لواجباته ومسؤولياته.
- **التكنولوجيا:** وهي الأفكار التي ترمي إلى وضع حل للمشكلات قبل نشوؤها ومن وضع الأفكار على شكل تصاميم وخرائط لتتحول بعد إذن إلى أجهزة ومعدات تستخدم في العمليات التطبيقية¹.
- **المهارة:** لتحديد مهارة الموظف في إختبار بديل من بين عدة بدائل لحل مشكلة من مشاكل العمل².
- **القدرة على تطور أساليب العمل:** وهي أن يستطيع الموظف أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة، ومدى قدرة الموظف على تطوير العمل، من ثم المبادرة في تقديم المقترحات البناءة لتحقيق هذا التطور.
- **التعاون في العمل:** وهو تشجيع الموظفين للتفاعل والاختلاط فيما بينهم وذلك لتحقيق الهدف والوصول إلى المقصود.

4- أبعاد تحديد الأداء الوظيفي:

بعد تناولنا لمفهوم الأداء نتناول تحليل الأبعاد التي يتضمنها هذا المفهوم، حيث يركز البعض على الجانب الاقتصادي في الأداء بينما يركز البعض على الجانب التنظيمي والاجتماعي وهذا من منطلق أن الأداء مفهوم شامل، إذ تشمل هذه الأبعاد على الآتي:³

4-1- البعد التنظيمي للأداء الوظيفي: يقصد بالأداء التنظيمي الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في أدائها التنظيمي بغية تحقيق أهدافها ومن ثم يكون لدى المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء، ومع الإشارة إلى هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية.

¹ محمد الكرخي، موازنة الأداء وآليات استخدامها في وضع وتقييم موازنة الدولة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ط1، ص141.

² منير عبدالله عثمان الطائش، علاقة الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي، دراسة وصفية تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة الإسلامية قسم الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك، إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج، 2016، ص75.

³ الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد 8، 2010/2009، ص118.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

4-2- البعد الاجتماعي للأداء الوظيفي:

يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم لأن رضا العاملين يعتبر مؤشر على ولاء الأفراد لمؤسساتهم وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلبا على مدى البعد اذا اقتضت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي¹.

5- محددات الأداء الوظيفي:

إن أداء العاملين يعتبر الأثر الصافي لجهودهم المبذولة وادراك الدور والمهام، ويعني أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه أنه إنتاج لعلاقة متداخلة بين مجموعة من المحددات هي كالآتي:

5-1- الجهد: هي عبارة عن الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته، والجهد يختلف من مهمة أو عمل إلى آخر حيث يكون بنسب متباينة اما ضعيف أو متوسطة أو كبيرة فائدته، فالجهد متعلق بالحالة النفسية للعامل وطبيعة الحوافز التي تمنح له مقابل أداء معين.

5-2- القدرات: وتعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء عمل معين والقدرة تكون مقرونة بالكفاءة والمهارة وتختلف من فرد إلى آخر وتتغير من فترة زمنية إلى أخرى، أن التدريب والتكوين يلعبان دورا فعلا في تحسينها والرفع منها.

5-3- إدراك الدور والمهام: يعني ذلك الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله فإن فهم الدور والمهام من طرف الفرد العامل يؤدي إلى الاتفاق والنجاح وتحقيق الغاية والهدف المطلوب وبذلك يؤدي إلى أداء فعال في العمل.

ولتحقيق مستوى مرضي في الأداء لا بد من وجود حظ ادني من الاتفاق في مكونات ومحددات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكن لا يفهمون أدوارهم فإن العمل

¹ Gibbs John 2004: 42-43 performance meauer properties and inseentives Institute for thé study of labor no ,P135.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

لن يكون موجهها في الطريق الصحيح لذا فإن العلاقة بين محددات الأداء هي علاقة تكامل وترابط وتأثير وتأثر ولكي يكون هذا العمل متكاملًا لا بد من توافر هذه المكونات¹.

6- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

من أهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي على النحو التالي:

6-1- غياب الأهداف: فالمنظمات التي لا تمتلك خطط استراتيجية تفصيلية لأداء عملها وأهدافها وقياس معدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس وتقييم ما تحققه المنظمات من إنجاز أو محاسبة العاملين على مستوى أدائهم، وذلك بسبب عدم وجود معيار أوضح ومحدد لتقييم الأداء، فلا تمتلك المنظمة مؤشرات أو معايير للأداء الوظيفي الجيد.

6-2- عدم المشاركة في الإدارة: أن عدم قدرة العاملين على المشاركة في عملية التخطيط الاستراتيجي وصنع القرارات سوف يؤدي إلى وجود فجوة بين القيادة الإدارية والعاملين وبالتالي يؤدي إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين لشعورهم لعدم القدرة على المشاركة في صنع القرارات والأهداف وحل المشاكل التي يواجهها في الأداء الوظيفي².

6-3- اختلاف مستويات الأداء: من العوامل المؤثرة على أداء العاملين عدم قدرة الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه.

6-4- مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء العاملين والرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل الإدارية والشخصية للعاملين.

6-5- التسبب الإداري: فالتسبب الإداري في المنظمات تعني فقدان ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء العاملين الآخرين وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الاشراف أو الثقافة التنظيمية في المنظمة.

¹ موسي خليل، الإدارة المعاصرة، المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2005، ص 85.

² المدرع ناصر بن فهيد، التدوير الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة مسحية على العاملين بالإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية بوزارة الداخلية بالرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف الغربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2014، ص 38.

7- مظاهر ضعف الأداء الوظيفي:

يتضح ضعف الأداء الوظيفي من خلال:

- الإنتاجية الضعيفة وغير الجيدة في مواصفاتها، وعدم إنهاء الأعمال في الوقت المحدد.
- الصدام المستمر بين الإدارة والموظفين وخاصة الجدد.
- عدم الانسجام مع ثقافة المؤسسة السائدة وفقدان الحافزية، وازدياد حالة اللامبالاة لدى العاملين.
- ضعف المعرفة والمهارات وفقدان روح المخاط.

8- خطوات تحسين الأداء الوظيفي:

8-1- الخطوة الأولى: تحليل الأداء

ترتبط عملية تحليل الأداء بمفهومين هما:

8-1-أ- **الوضع المرغوب:** يصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللائمة لتحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة.

8-1-ب- **الوضع الحالي:** يصف مستوى أداء العمل والإمكانيات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا.

وينتج عن هذين المفهومين إدراك الفجوة في الأداء ومن خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد حلول لها.

8-2- الخطوة الثانية: البحث عن المسببات

نطرح هنا سؤال رئيسي وهو لماذا توجد هذه الفجوة في الأداء؟ وهذا المعرفة سبب ضعف الأداء، يمكن اعتبار أحد العناصر التالية من أسباب ضعف الأداء: ضعف التحفيز، ضعف في المعارف والمهارات، معدات واحتياجات غير كافية أو غير ملائمة للعمل، التصادم وقد يكون مع المدرس أو مع الموظفين.

8-3- الخطوة الثالثة: عملية التحسين

- تحديد نقاط التحسين والفجوات المراد علاجها باستخدام التحليل.
- العمل على تأسيس الطريقة المثلى في إنجاز العمل.
- الالتحاق بالبرامج التدريبية لتحسين المهارات.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

- القيام بقياس التقدم الحاصل في المهارات بعد الإجراءات المتخذة.

- محاولة دائما أن يكون هناك خطط للتطوير والتحسين المستمر للأداء¹.

9- عوامل قوة وأسرار الأداء الوظيفي:

في برنامج تدريبي عن الأداء الإداري المتميز قدمه مركز الخبرات المهنية للإدارة تم عرض 13 سرا لقوة الأداء وتوصل إليها ارجودا وسوا(Argouda wassa) بناء على الخبرة الإدارية الطويلة كالتالي:

- ✓ حب المغامرة وتحمل المخاطرة.
- ✓ تحمل مسؤولية أنفسهم.
- ✓ الاحساس الدائر بوفرة بدائل للحل.
- ✓ يعرفون هدف رحلتهم.
- ✓ معايشة مسابقة لنجاح قبل وقوعه.
- ✓ لا يسمح لآخرين يدفعهم إلى مستويات أقل.
- ✓ يؤمنوا بضرورة تغيير ما يجب تغييره.
- ✓ يعرفوا كيف يسخروا الأموال لخدمتهم.
- ✓ لقد تعلموا كيفية تحديد مستقبلهم.
- ✓ يحافظوا على وقتهم ويستثمروه.
- ✓ يحولوا الخوف إلى ثورة.
- ✓ لقد تعلموا كيفية مزج الحب بحياتهم.

أسرار قوة الأداء في غاية الأهمية وهي محل تجارب ونقاش بحث من طرف المدراء في أي مؤسسة لتحقيق أهدافها وما تصبوا إليه ولعلى هذه الأسرار تفييد ولو بالقليل في توضيح قوة الأداء والوصول إليها².

¹ عائشة يوسف الشميلي، برامج تحسين الأداء، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017، ص 105، 107.

² زكرياء الدوري، مبادئ ومدخل الإدارة ووظائفها، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص65.

ثانياً: عملية تقييم الأداء الوظيفي:

10- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:

يقصد بتقييم الأداء الوظيفي دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للتحكم على مدى نجاحهم ومستوى قدراتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً الحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمل المسؤوليات أكبر وتقوية لوظيفة أخرى¹.

ويعرف **الغفار حنفي** بأنه: الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب الأعمال لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل وفقاً لما ينبغي له أن يؤدي ويترتب على هذا التقييم وصف الفرد لمستوى الكفاية أو جدارة أو استحقاق معين ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف، ضعيف جداً².

ومن خلال هذا التعريف نجد بأن تقييم الأداء الوظيفي هو النظام الذي يستخدمه الرئيس في تقييم أداء وكفاءة الفرد بالعمل.

ويعرف **ماهر أحمد** تقييم الأداء على أنه: نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويحتاج الأمر إذن أن يكون العاملون قد قصو فترة زمنية من أعمالهم وبشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم خلالها، يظهر هذا التعريف أن تقييم أداء العامل هو نظام يسمح بقياس كفاءة العامل في إنجاز أعماله خلال فترة زمنية معينة³، كما عرف بأنه: قياس كفاءة الأداء الوظيفي لفرد ما والحكم على قدراته وإستعداداته للتقدم⁴.

ومن خلال هذا التعريف نجد أن تقييم الأداء هو عملية قياس أداء الفرد وقدراته لأجل تطويرها.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، المرجع السابق، ص 45.

² عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006، ص 261، 262.

³ محمد أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط1، 2007، ص 406.

⁴ محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2003، ص 294.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

11- أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تنامي أهمية تقييم الأداء الوظيفي بتنامي الوعي بما يمكن أن يقدمه لعمليات التخطيط والتنظيم والتدريب والتوظيف في أي منظمة إدارية أو مؤسسة تعليمية أو جهاز أمني وتبرز أهمية التقييم في المجالات التالية:

● إن التقييم بما يقدمه من تشخيص علمي للواقع يحدد إيجابيات وسلبيات ويمنح للمخطط الرؤية الصحيحة لإتجاه التغيير والتطوير وإعادة التنظيم، كما يقدم التقييم الأسس الموضوعية التي يتم من خلالها كشف تميز الأفراد في أدائهم، ومعرفة المجالات التي يحسنون الإبداع فيها ومن ثم تشجيع المتميزين منهم ومكافأتهم وظيفيا وماديا¹.

● يستخدم التقييم كمعزز لأداء الأفراد وإيجاد الدافعية لمزيد من العمل والإنتاج بما يوفره من تغذية راجعة عن مدى التقدم الذي يتم إحرازه في إتجاه تحقيق الأهداف المنشودة واكتشاف جوانب العمل التي تحتاج إلى جهد اضافي².

● إن أهمية تقييم الأداء تتحدد من كونه الوسيلة المهمة لمعرفة مدى التقدم الذي يجريه الأفراد والجماعة نحو تحقيق هدف من الأهداف حيث أن نجاح المنظمة الإدارية في المؤسسة التعليمية في تحقيق أهدافها يتوقف على مدى قدرة العاملين في التحسين والتطوير في تحقيق أهدافها.

● يخدم تقييم الأداء الوظيفي أعراض مهمة للرؤساء والمرؤوسين على حد سواء حيث أن التقييم الوظيفي في حد ذاته تقييم الأداء الكلي للمنظمة ويكشف نقاط الضعف ومن خلال تقييم الأداء تستطيع المنظمة أن تعيد النظر في سياساتها وبرامجها وإجراءاتها في مجال إستخدام الطاقات البشرية³.

وتستهدف عملية التقييم ثلاث غايات وهي على مستوى كل من المنظمة، المدرس والعامل التنفيذي، وفيما يأتي تفصيل ذلك:

11-1- على مستوى المنظمة من خلال:

- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوى العاملين إتجاه المنظمة.

¹ عبد الموجود وآخرون، تحليل اساسيات المنهج وتنظيمه، دار الممتاز للطباعة والنشر، القاهرة، بدون طبعة، 1981، ص 58.

² نشوان زكي محمود، ادارة الموارد البشرية، دار السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، الطبعة الاولى، 1992، ص 149.

³ محمود عبد الرحمن ابراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، مذكرة مكملة للحصول على درجة

الماجستير، إدارة الأعمال بكلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة، 2006، ص 95.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

- رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور.

- مساعدة المنظمة على وضع معدلات أداء معيارية¹.

11-2- على مستوى المدربين: من خلال:

- دفع المدربين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقييم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.

- دفع المدربين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات.

11-3- على مستوى العاملين: من خلال:

- تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبأن جميع جهوده المبذولة تأخذ بالحسبان من قبل المنظمة.

- دفع العامل للعمل باجتهاد وجدية وإخلاص ليتقرب فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً ومادياً².

12- أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

إن عملية تقييم الأداء ماهي الا اتخاذ قرارات بناء على المعلومات الرقابية لإعادة توجيه مسارات الأنشطة بالمؤسسة بما يحقق أهداف محددة مسبقا وهي:³

✓ تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن أن تستخدم كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات.

✓ مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة تمكنها من الاحتفاظ بالقوي العامة ذات المهارات والقدرات المميزة.

✓ رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم بما يساعدهم على التقدم⁴.

¹ مصطفى يوسف كافي، دراسات مقدمة في السلوك التنظيمي، دار النشر الفا للوثائق النشر الطبعة الأولى، 2021 ص226.

² محمود عبد الفتاح رضوان، الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط01، مصر، 2013، ص58-59.

³ محمد الصيرفي، ادارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2007، ص 25.

⁴ فيصل حسونة، ادارة الموارد البشرية، دار أسامة لنشر والتوزيع، ط01، الأردن، 2008، ص 270.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

- ✓ دفع المديرين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية حتى يمكنهم التوصل إلى تقييم سليم وموضوعي لأداء مرؤوسيهـم.
- ✓ تطور العلاقات الجيدة مع العاملين والتقرب إليهم والتعرف على مشاكلهم والصعوبات التي تواجههم في العمل على مستوى الفرد¹.
- ✓ فهو يدفع العاملين إلى العمل باجتهاد وجدية وإخلاص حتى يتمكنوا من الحصول على احترام وتقدير رؤسائهم.
- ✓ شعور العاملين بالعدالة وان جهودهم المبذولة تؤخذ بعين الإعتبار.
- ✓ يزود تقييم الأداء الموارد البشرية بمعلومات واقعية على أداء العاملين في المنظمة وما يجب عليهما في عملية التخطيط ومدى احتجاج الفرد ببرامج التدريب بناء على ذلك.
- ✓ تحسين العملة الاتصالية لاسيما بين الرئيس والمرؤوسين وكذا استخلاص النتائج فيما يتعلق بالتكوين².
- ✓ تطوير خطة التنمية للأفراد، والمساعدة على تنميتهم الذاتية.
- ✓ تحديد ما إذا كانت سياسات العمل كالحوافز المكافآت، الترقية وتغيير الوظائف تؤثر في أداء العمل بالقدر المستهدف أم لا.
- ✓ التعرف على الطرق والمهارات التي تفيد في تطوير العمل.
- ✓ تحسين العلاقة بين المشرف والفرد الذي يعمل معه.
- ✓ - تحديد موقف الشخص من حيث أدائه الحالي وما هو متوقع منه طبقا للوظيفة التي يشغلها.
- ✓ - إعطاء الموظف معلومات عن أدائه اليومي، بما يمنع وجود المفاجآت عند الاطلاع على تقارير الأداء الشهرية ونصف السنوية والسنوية³.

¹ خالد عبد الرحمن الهبي، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، عمل مؤسسة الوراق للنشر، عمان، ط01، 2006، ص 226.

² عائشة سويدي، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة ميدانية على مستوى المركز الاستشفائي الجامعي لحسين داي، رسالة ماجستير في تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2011، 2012، ص 13.

³ عبد الكريم أبو الفتوح درويش، إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي، مكتبة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 2010، ص88، 89.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

- ✓ خلق مناخ من الثقة والتعامل والأخلاقي عن طريق تأكيد الأسس العلمية في التقييم والموضوعية في إصدار الأحكام مما يبعد عن المؤسسة احتمالات شكوي العاملين أو إتهامها بالمحاباة وتفصيل بعضهم على بعض لاعتبارات شخصية وليست علمية موضوعية.
 - ✓ النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم وكذلك تطوير من يحتاج منهم إلى التدريب أكثر.
 - ✓ وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.
 - ✓ تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية حيث تعتبر وظيفة تقييم الأداء بمثابة الوظيفة التي تعمل على مراجعة ومتابعة باقي وظائف وإدارة الموارد البشرية فهي الوظيفة التي تقع عند ملتقي جميع أنشطة الموارد البشرية التدريب، الحوافز، الترقية، تخطيط القوي العاملة.
 - ✓ توفير التوثيق الملائمة للقرارات الإدارية والأسباب التي بنيت عليها¹.
- 13- أسس تقييم الأداء الوظيفي:**

- إن التقييم الفعال للأداء لا بد وان يستند على مجموعة من الأسس منها:
- ✓ استخدام مفاهيم ومعايير موضوعية موحدة لقياس وتقييم العاملين في العمل الواحد.
- ✓ يجب التوضيح أن التقييم ليس التنقيب عن الأخطاء أو اتهاماً أو تجريحاً للفرد، وإنما هو تعرف على نمط ومستوى أدائه الفعلي مقارنة بالأداء المفترض لتحديد ما يوجد من قصور ومساعدة الفرد على تداركه.
- ✓ توافر نظام اتصال فعال بين الرؤساء والمرؤوسين على اختلاف مستوياتهم حتى يتيح النقل الواضح والسليم لمفهوم وأهداف ومعايير التقييم للمرؤوسين.
- ✓ توفر المعلومات عن أداء الأفراد من مصادرها الأصلية المعتمدة مثل الفرد نفسه ورئيسه المباشر².

¹ الهاني عاشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، 2017، ص196.

² محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، ط2، 2008، ص163.

14- طرق تقييم الأداء الوظيفي:

هناك عدة طرق لتقييم الأداء الوظيفي منها:

14-1- قائمة معايير التقييم: عبارة عن جداول تصنف فيه عدة معايير ويحدد مدى توفر هذه المعايير في

اداء الفرد ويتم التقييم الكلي للفرد بجمع المقاييس التي وضعت لكل معيار توفر في هذا الفرد.

14-2- طريقة الترتيب البسيط: يقوم كل رئيس مباشرة بترتيب مرؤوسيه تنازليا من الاحسن إلى الأقل

أداء، وذلك طبق للأداء العام وبعيدا عن ما يسمي بالمعايير وهي طبقا للأداء العام وبعيدا عن ما يسمي بالمعايير وهي أكبر مشكلة تعاني منها الطريقة على الرغم من ما تمتاز به من البساطة.

14-3- المقارنة الزوجية بين الموظفين: حيث يتم من خلالها مقارنة الموظف داخل القسم مع باقي

الموظفين الآخرين بشكل ثنائي وليس دفعة واحدة ومن ثم تجمع المقارنات ويتم الترتيب التنازلي لأفراد القسم على هذا النحو، ويعاب على هذه الطريقة انها صعبة الاستعمال ضمن الاقسام الكبيرة العدد.

14-4- طريقة التوزيع الاجباري: أي أن يكون الرئيس مجبرا على توزيع مرؤوسيه وفق درجات تحددها

المنظمة بحيث توضح درجة وسيطيه تصنف فيها غالبية الموظفين وتؤخذ نسبة الموظفين في باقي الدرجات في انخفاض عن نسبة الدرجة الوسطية.

14-5- طريقة الإدارة بالأهداف: تعتمد على أن العبرة بالنتائج التي يستطيع الفرد أن يحققها بعيدا عن

سلوك وصفات الشخصية له وهي تمر بالخطوات التالية:

- تحديد الأهداف المراد تحقيقها كمقياس لتحديد الأداء.
- خلال فترات التنفيذ لابد للرئيس من متابعة في تحقيق الأهداف وتقييم المساعدة حتى يعرف اذا كان هناك تأخير خارج عن سيطرة المرؤوسين.
- خلال مرحلة تقييم الأداء مقارنة النتائج الفعلية مع نظيرتها المخططة¹.

14-6- قوائم المراجعة: تكون بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والمدراء المشرفين هذه القوائم تهتم بالجانب

السلوكي والذاتية أكثر من كونها موضوعية حيث تحدد الإدارة تأثير كل صفة أو سلوك على أداء الوظيفة

¹ نزار عوني الابدي، تنمية الأداء الوظيفي، دار دجلة، المملكة الأردنية الهاشمية، ط1، 2015، ص 22.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

وتحتفظ الإدارة بهذه المقاييس وتسلم القوائم بدون نسب إلى الرئيس الذي يتولى ملئ هذه القوائم بنفسه وبعودة القوائم إلى الإدارة تكون هناك عملية مطابقة بينها وبين النسب ليخلص في النهاية إلى التقييم النهائي ويطلق على هذه الطريقة كذلك الملاحظة السلوكية¹.

15- مشاكل تقييم الأداء الوظيفي:

إن ممارسة عملية تقييم الأداء العاملين في أغلب المؤسسات تصاحبها مشاكل معقدة وقد ينتج عنها آثار سلبية عديدة، ذلك أن تقييم أداء العنصر البشري وتقدير جهودهم ومقارنة مستوياتهم وتحديد الدرجة المعبرة عن خصائصهم فعلى الرغم من أهمية تقييم الأداء بالنسبة للمؤسسة والعاملين إلا أنها تواجه العديد من المشاكل تدرج على النحو التالي:²

15-1- تأثير الهالة: يشير هذا المفهوم إلى تأثير من يقومون بعملية التقييم بخصائص الشخص الذي يتم تقييمه، حيث يمكن للشخص الذي يقوم بعملية التقييم أن يتأثر بانطباعاته الشخصية حول هذا الشخص وهي عملية غير دقيقة وهذا ما يطلق عليه علمياً أثر الهالة وعلى سبيل المثال قد يقيم العامل الأنيق من مظهره على أنه ذكي وطموح يمكن الإعتماد عليه في حين أن العامل المهمل في مظهره قد يقيم على أنه غير قادر على أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه.

15-2- التحيز: يلجأ بعض المقيمين إلى التعامل مع عملية التقييم من منظور شخصي، ووسيلة المحاباة والانتقام من البعض لأسباب شخصية غير موضوعية مما يخرج عملية التقييم عن أهداف المطلوب تحقيقها.

15-3- عدم وجود معايير ومستويات للأداء: يعتبر وجود معايير سلوكية وإنتاجية أمر ضروري حتى تتم عملية تقييم الأداء في ظل عدم وجود معايير واضحة تصبح عملية التقييم مزاجية وشخصية إلى جانب المعايير لا بد من وجود مستويات مقارنة لتقييم المعايير.

¹ نفس المرجع السابق، ص 22.

² بلحاج حياة، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء العنصر البشري في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 2013/2014، ص 96.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

15-4- الميل نحو الوسط في التقييم: يلجأ بعض من يقومون بالتقييم إلى إعطاء تقييمات يتركز حول الوسط تجنباً للمشاكل التي تتمثل باعتراضات التي يخشى المقيمين من أثارها من قبل الموظفين فإذا كان مقياس التقييم بين 1-5 فإن كل تقييماتهم تتراوح بين 2-4 مما قد يشوه عملية التقييم.

15-6- التساهل أو التشديد في عملية التقييم: قد يميل بعض المقيمين إلى التساهل أو في تقييم فيعطي كافة تقييماته تقديرات عالية ام التشديد في التقييم فيميل المقيم إلى إعطاء الموظفين تقديرات منخفضة.

15-7- معرصة التقييم: بعض العاملين يعارضون عملية التقييم نتيجة شعورهم بوضعهم تحت الرقابة والمساءلة مما قد يؤدي إلى عدم التجاوب في مقابلة التقييم لإبلاغهم بنقاط السلبية وعدم فهم الأمور بالشكل الصحيح مما يتعارض مع أهداف التقييم المتعلقة بتحسين الأداء¹.

16- كيفية تحسين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي:

من بين النصائح المقدمة لتحسين أنظمة تقييم الأداء نذكر ما يأتي:

- ✓ يفضل أن يتدرب الرؤساء المباشرون على إستخدام طريقة التقييم من أجل عدم الوقوع في الأخطاء الشائعة في التقييم مثل التشديد، التوسط، التحيز.
- ✓ يفضل أن يشترك أكثر من مستوى رئاسي في التقييم مثال أن يكون الرئيس المباشر ثم الرئيس الأعلى منه وذلك لإضافة الرقابة والموضوعية في عملية التقييم.
- ✓ يفضل أن تكون المعايير واضحة ومفهومة ومشروحة للقائمين على إستخدامها.
- ✓ يجب أن تعمل الإدارة دور المنسق والمخطط والمراقب على إجراء التقييم.
- ✓ يفضل اخبار المرؤوسين بنتائج تقييمهم وذلك من خلال مقابلات تقييم الأداء والتي يفضل أن تقييم بصورة مستمرة ما أمكن.

✓ يجب أن تستمد المعايير على الموضوعية عند دراسة طبيعة العمل.

✓ يجب أن يمنح العاملون الحق في التظلم من نتيجة التقييم.

✓ يجب أن يكون لتقييم الأداء إستخدامات على الاطلاق.

✓ يفضل أن تأخذ عدة نماذج أو ربما طرق للتقييم وذلك باختلاف الوظائف والمستويات التنظيمية

¹ محمد قاسم القيروني، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل لنشر، الأردن، ط1، 2010، ص 210.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

- ✓ يجب أن تلعب الإدارة دور المنسق والمخطط والمراقب على إجراءات التقييم وان تبني علاقة تعاون مع المديرين المباشرين وان ترشدهم وتدرجهم على تقييم الأداء.
- ✓ يجب أن يكتفي الرؤساء الذين يستوفون عمليات التقييم برؤوسهم بشكل كامل وسليم حتى يكون بمثابة قدوة وتحفيز لرؤسائهم¹.

¹ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ط2، 1995، ص 241.

الفصل الرابع : الأداء الوظيفي وعملية تقييمه داخل المؤسسة

خلاصة:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل أن نحيط بكافة جوانب الأداء الوظيفي كونه مجموعة من الأنشطة والأهداف التي يقوم بها الفرد من داخل المؤسسة لتحقيق أهداف معينة مع التطرق إلى مختلف جوانبه ومحدداته وعناصره من جهد الفرد ومتطلبات الوظيفة كما القينا الضوء بشيء من التفصيل على عملية تقييم الأداء والتي يوصي بإجرائها للمختصين ذوي الخبرة في هذا المجال لما لها من أثر على الفرد العامل وانعكاسها على مستوى أدائه لتكون عملية تقييم الأداء ضرورية ولا بد منها والحكم على الفرد ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى أعلى مستويات الفاعلية.

فمن خلال كل ما تناولناه بالتفصيل تجدر الإشارة إلى ضرورة إبراز قيمة العنصر البشري في العملية التنظيمية والإنتاجية لأي مؤسسة على اختلاف اختصاصاتها وميادينها تسعى لتحقيق الميزة ضمن عالم المؤسسات من خلال أداء أفرادها والذي يفرض على المؤسسة الإهتمام بالموارد أو العنصر البشري بإعتباره المحرك الأساسي الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي حال من الأحوال في سبيل الرقي وصناعة التميز بالمؤسسة.

الفصل الخامس:

آليات نقل الرأسمال الثقافي

داخل المؤسسة وانعكاساته

على الأداء الوظيفي

الفصل الخامس:آليات نقل الرأس المال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي
تمهيد
أولاً: ثقافة المؤسسة الإقتصادية
1-ماهية المؤسسة الإقتصادية
2-خصائص المؤسسة
3-الأهداف الرئيسية للمؤسسة
4-ظروف تشكيل الثقافة التنظيمية في مرحلة ما قبل الإصلاحات
5-أثر الابعاد الثقافية على المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة
6-تمثلات الإهتمام بثقافة المؤسسة لدى العاملين بها
ثانياً: كيفية تنقل ونقل الرأسمال الثقافي وأثره على الأداء الوظيفي
7-عن طريق الأسرة
8-عن طريق التنشئة الإجتماعية
9-عن طريق التعليم والتعلم
10-عن طريق نظرة العامل إلى العمل
11-الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية
12-الصراع التنظيمي وانعكاسه على ثقافة المؤسسة الإقتصادية الجزائرية حسب جمال لغريد
13-الصراع الثقافي داخل المؤسسة الجزائرية حسب تفسير جمال لغريد
14-طريقة تأثير ثقافة المؤسسة على الأداء الوظيفي
خلاصة

تمهيد

إن الدراسات العلمية والمهنية المهمة بالمحيط الإجتماعي والثقافي وبالمؤسسات الجزائرية أجمعت على بعض الخصائص الملاحظة على السلوك التنظيمي للمؤسسات بصفة عامة وللمؤسسة الجزائرية بصفة خاصة بأنه نتاج عوامل ذات علاقة بالسياق الثقافي والإجتماعي الذي تتواجد فيه التنظيمات، فالأفراد يأتون إلى المؤسسة كمسيرون أو عمال أو زبائن بقيمهم الإجتماعية والثقافية وذلك بحكم أن لكل فرد نظريته للعمل وطبيعة تصرفاته في مواقف معينة وفق قيم المجتمع وثقافته، وأن الثقافة الإجتماعية تنتقل إلى أفرادها عن طريق الأسرة أو التنشئة الإجتماعية أو عوامل أخرى حيث يتم نقل القيم والمعايير والإتجاهات من أشخاص إلى آخرين.

وفي هذا السياق سنخصص الفصل الخامس الموسوم بآليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي وتحدث في الجزء الأول عن ثقافة المؤسسة الإقتصادية وسنستعرض خصائصها وأهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وعرض ظروف وأثر ومراحل وتمثلات تشكيل ثقافة المؤسسة، وفي الجزء الثاني نبين كيفية تنقل ونقل الرأس المال الثقافي وأثره على الأداء الوظيفي بالنظر إلى الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية، وعن تأثير الصراع التنظيمي وانعكاساته على ثقافة المؤسسة الإقتصادية وأثره على حسب تفسير الباحث جمال غريد لنختم في الأخير بطريقة تأثير ثقافة المؤسسة على الأداء الوظيفي.

أولاً: ثقافة المؤسسة الاقتصادية

إن عملية اكتساب الرأسمال الثقافي تعد عمل شخصي أو تنمية ذاتية ومجهود يبذله الشخص أو تكاليف شخصية يدفعها الفرد بنفسه ولنفسه وهذا الشكل من الرأسمال الثقافي يمثل الثروة الخارجية التي تتحول مع الوقت والجهد إلى جزء يتحد في الفرد ويكون هويته ، كما يمكن نقل الرأسمال الثقافي بالحالة الموضوعية مثال البضائع الثقافية أو كما يسميها **مالك بن نبي** المادة الثقافية (كالصور، الكتب القواميس... الخ ويعني أن الرأسمال يتمثل في الاشكال المادية وبذلك فهو قابل للنقل من حيث ماديته، وفي هذه النقطة يؤكد **Bourdieu** عن الرأسمال الثقافي متعلق بالرأسمال الاقتصادي لأن استخدام الفرد بمثل هذه الأشياء يتطلب منه امتلاك رصيد من الرأسمال الاقتصادي، كما أشارت **Elizabeth Bertie** سلفا إلى أن مفهوم الرأسمال الثقافي يشير إلى الاستثمار في الثقافة بوصفها رأسمال يمكن أن تعود على الفرد بالربح والعوائد، كما يمكن نقل هذا النوع من رأس المال عبر عمليات التنشئة الاجتماعية التي تتم داخل الأسرة والنظام التعليمي ، كما أن هناك من يرى أن نقل الرأسمال تابع يكون عن طريق التعليم والذي يشير إلى الإستعدادات الدائمة لاستيعاب الثقافة والتثقيف وهذا يدل على استدماج الفرد لمثل هذا الشكل من أشكال الرأسمال الثقافي¹

وفي إطار دراستنا التي تمحورت حول الرأسمال داخل المؤسسة وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي ، فقد ركزنا على الثقافة داخل المؤسسة هي جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الذي نعيش فيه ولا شك أن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ونمط الإدارة والتسيير الاشتراكي والمستوى التعليمي ونوع الأسرة تلعب دورا بارزا في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية، حيث نجد أن ما يصدر من الموظفين من تصرفات فعلية هو في واقع الأمر إفراز للبيئة التي يعيش فيها هؤلاء.²

تقوم هذه النظرية على اعتبار المؤسسة وسط الذي يتم فيه التلقين واكتساب معايير وطقوس وقيم وقواعد جديدة للعمل الصناعي فالعامل داخل المؤسسة يجد نفسه في محيط غير البيئة التي يعيش فيها لذا فهو على استعداد لتخلي على عاداته التي يتعايش بها وسط المجتمع والتخلي بالثقافة التنظيمية والتي تتمحور آفاقها في تطوير الأنظمة والإجراءات التي تدعم الجودة وتحسين الخدمات بما يلي حاجات ورغبات الأفراد

¹ النخب الاجتماعية في مصر، المرجع السابق، ص72

² حمزة الحياي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار الأسرة للإعلام ودار عالم الثقافة للنشر، عمان الاردن، الطبعة الثانية، 2816، ص245

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

المستفيدين، معتمدة على خلق تكامل للجهود البشرية والموارد المتاحة بما يحقق الهدف الأساسي لها، وكما ذكرنا سابقا أن إكساب الرأسمال الثقافي هو مجهود شخصي فهنا العامل يكتسب عادات وتقاليد جديد من وسط المؤسسة فتصبح جزء يتحد في الفرد ويكون هويته داخل إطار العمل، فالمؤسسة لا تعتبر مكان العمل فقط ولكن أيضا كمكان التنشئة الإجتماعية **une lieu secondaire de socialisation** فهي تساهم كذلك في بناء هويات مهنية وثقافية.¹

1- ماهية المؤسسة الاقتصادية :

هي عبارة عن وحدة إنتاج تقوم بتحويل المدخلات التي تأخذها من المحيط إلى مخرجات التي تأخذها من المحيط تتولي تقسيم أو توزيع القيمة المضافة في المؤسسة يتم بين العمال وللدولة والهيئات الإجتماعية والمقرضين والشركاء والمؤسسة نفسيا ونفس الشيء بالنسبة لفئات الإنتاجية الذي يتم توزيعه بين الأطراف القاضية.

يمكن تحليل واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إلا بالنظر الشامل لبعض العناصر المتعلقة بمكوناتها وكذلك تطورها التاريخي، وفي هذا العنصر سوف نتعرض إلى بعض النقاط المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية عموما.²

كما يعرفها **Talcott Parsons** تنظيما وهو توجيه أساسي لتحقيق هدف معين، وهو نسق إجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الإجتماعية من حيث توجيه شكل مسبق نحو انجاز الأهداف المحددة، انعكاسات القيم الثقافية على سلوك المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.³

يعرفها (**Maid Truchy** بأن " المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي".

ويعرفها **François Peroux** كما يأتي: " المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته".¹

¹ حسين محمد الحراشنة، ادارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جيليش الزمان للنشر والتوزيع، 2011، ص 245.

² ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988، ص 09.

³ بن يمينة سعيد، انعكاسات القيم الثقافية على سلوك المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018، ص 708.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

كما تعرف أيضا بأنها: " جميع أشكال المنظمات الإقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق، وهي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات، ويمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي"².

2- خصائص المؤسسة:

لقد قمنا بتقديم مجموعة من التعاريف حول المؤسسة، ونظرا لتعدد التعاريف واختلاف الإتجاهات كان من الصعب الوصول إلى تحديد مفهوم شامل لهذا يمكننا حصر مفهوم المؤسسة في التعريف التالي

هي كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني وإجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج وتبادل السلع والخدمات بغرض تحقيق نتيجة ملاءمة، وهذا لضمان شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والذي يوجد فيه وطبقا لحجم ونوع نشاطه.

ومن خلال التعريف السابق يمكننا حصر خصائص المؤسسة في النقاط التالية:

- المؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها للحقوق والصلاحيات أو من حيث واجباتها أو مسؤولياتها بمعنى أن المؤسسة ذمة مالية مستقلة.
- المؤسسة تقوم بأداء الوظيفة التي وجدت من أجلها للقيام بالنشاط الفعلي.
- تعتبر المؤسسة مصدر دخل الأفراد والمجتمع.
- المؤسسة تشبه خلية في جسم الانسان فهي وحدة الأساسية الإقتصادية لأنها تساهم بفاعلية في التنمية والرفع من مقدوراتها والدخل القومي.³

3- الأهداف الرئيسية للمؤسسة:

3-1- الأهداف الإجتماعية: وتتعلق هذه الأهداف بالجهود التنظيمية التي تتصف بالشرعية في المجتمع وهي التي تتضمن الدعم المادي والأدبي للمؤسسات مع البيئة المحيطة كضمان مشتري مقبول من الأجور

¹ - نفس المرجع، ص 10.

² - إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص 13.

³ عبابوي زهرة، المرأة وإعادة إنتاج الاقتصاد العالمي في المجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2018/2019، ص 155.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

من الأجور، تحسين مستوى، معيشة العمال إقامة أتماط إستهلاكية معينة الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال وتوفير تأمينات ومرافق للعمال.

3-2- الأهداف الخاصة بالعملاء: وهي التي ترتبط بعملاء المؤسسة أو المواطنين التي تتلقي خدماتها ولا بد أن تكون هذه الأهداف متفقة مع أهداف المواطنين واحتياجاتهم.

3-3- الأهداف المتعلقة بالنسبة: وهي الأهداف التي تضمن للمؤسسات تحقيق توازنها واستقرارها وهذه الأهداف تتضمن الموارد المالية والبشرية.

3-4- الأهداف الثانوية المعتمدة: وهي الأهداف المرتبطة بالوثائق الأساسية في المؤسسة والتي ليس لها علاقة مباشرة بالأهداف العامة.

3-5- أهداف المشاركين: تتعلق هذه الأهداف بمن يشارك في استمرار المؤسسة.

4- ظروف تشكيل الثقافة التنظيمية في مرحلة ما قبل الإصلاحات:

اعتمدت عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي في هذه المرحلة على ما يسمى بالريح النفطي الذي يعتبر الينبوع المتدفق في تغذية وتعويض ميزانيات المؤسسات العمومية، ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين والتي ما زالت آثارها ومعالمها حتى الآن.

4-1- الفترة الأولى (1962/1980):

ويمكن تقسيمها إلى مرحلتين:

4-1-أ- المرحلة الأولى مرحلة التسيير الذاتي:

عبرت هذه المرحلة الاستقلال مباشرة وامتدت إلى حوالي 1965 المؤسسة المسير ذاتيا حيث قد أدب هروب المعمرين بصفة جماعية إلى ترك فراغ كبير بين المجالين الزراعي والصناعي وإلى تعطيل دورة الإنتاج التي كان المعمرون يبتكرون فيها عملية اتخاذ القرارات ومهما يكن فقد تحرك الفلاحون الجزائريون في بعض الشرائح الإجتماعية إلى امتلاك المزارع المهجورة وبعض المؤسسات الصناعية المعطلة.

4-1-ب-مرحلة التسيير البيروقراطي:

تتميز المرحلة الثانية في عملية تنظيم المؤسسات الاقتصادية بعد 19 جوان 1965 والتي امتدت حتى سنة 1970 . حيث تقلص حجم المشاركة العمالية إلى درجة كبيرة وتعتبر هذه الفترة فترة هيمنة الدولة على القطاع العام والاستمرار في إضفاء الطابع الاشتراكي للمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، كما عرفت هذه المرحلة تراكمات كثيرة من التجارب والإصلاحات المتكررة في خصم سيرة التنمية الوطنية بحيث بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى تقليص التبعية تجاه الخارج وبعث قطاع اقتصادي تابع للدولة يأخذ على عاتقه عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي، وتميزت هذه الفترة بخصوصية المبادرة بمجموعة من التأمينات لشركات الأجنبية العاملة بالجزائر آنذاك والتي كانت فرنسية في معظمها¹.

4-2- المرحلة الثانية مرحلة التسيير الاشتراكي:

تم خلالها التركيز على المصانع والشركات الكبرى واعتبارها أدوات استراتيجية في يد الدولة لخلق شروط الاستقرار السياسي وتحقيق أهداف التنمية من أنها تقوم بدور مزدوج، فمن جهة لها دور اقتصادي إنتاجي، ومن جهة أخرى لها وظيفة إجتماعية تسعى إلى تحقيقها تماشياً مع التوجه الإيديولوجي للفلسفة الاشتراكية، فبدأ التفكير بجدية كبيرة في ضبط نمط جديد لتسيير هذه الشركات يتمثل في التسيير الاشتراكي، حيث شكل هذا الأسلوب إطار ملائماً لتعبئة العمال من أجل المساهمة في تحقيق التنمية، وقد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18 مليون من السكان.

لقد كرسّت هذه المرحلة توجهها سياسياً واضحاً فمجموعة الأساليب والميكانيزمات المعتمدة لضمان الخطط وإنجاز المشاريع التنموية طغت عليها فكرة الأيديولوجية الاشتراكية التي حددتها مواثيق الثورة الجزائرية والميثاق الوطني لسنة 1986 أنها تعزز أوثق القيم وأبقاها لازدهار الاقتصاد وسلامته ألا وهي قيمة العمل لا من حيث هو حق وواجب فقط، ولكن أيضاً من حيث هو فضيلة أخلاقية.²

¹ ليليا بن صويلح، المرجع السابق، ص 110.

² ليليا بن صويلح، المرجع السابق، ص 112.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

يمكن تلخيص مجموعة من النقائص الثانية نتجت عن الابعاد والسمات الثقافية التي اتسمت بها عملية

تسيير المؤسسة الجزائرية تتمثل في النقاط التالية:

تعدد مراكز اتخاذ القرارات وأن الأسباب التي أدت إلى الثنائية في التسيير وتعددية مراكز القرار والقيادة

ترجع أساسا إلى مايلي:

- جهل العامل لأسس وميادين التسيير وقلة ثقافته ونقص تكوينه التقني والسياسي.
- بروز نوع من العلاقة التنافرية بين المسيرين وممثلي العمال.
- تأثير المسؤولين والمسيرين بنماذج التسيير المستوردة وسعيهم لتطبيقها دون الأخذ بعين الاعتبار حقائق وخصوصيات الاقتصاد الوطني وطبيعة المحيط السائد.

4-2-أ- تعدد المهام والوظائف تعدد المهام الثانوية وتعتبر مجهودات المؤسسة الوطنية العمومية صوب

اهتمامات أخرى ذات طابع إجتماعي اذا حظيت مشاكل الصحة والسكن والنقل والرياضة والترفيه ودور اطفال العاملين باهتمامات وانشغالات بالغة أثرت بشكل أو بآخر على سير العمل الإنتاجي للمؤسسة وموردها المالية وانعكست آثار ذلك الإنتاج والإنتاجية على أداء المؤسسة وفعاليتها.

4-2-ب- ضخامة حجم المؤسسة: إن اضطلاع المؤسسات العمومية بعدد كثير من المهام الثانوية

والتقليدية من تمويل وإنتاج، أفرز تضخما في جهازها الإداري وفي هياكلها ووسائلها مما سبب تبذيرا في الجهود وتكرارا في العمل وتشابك المسؤوليات وتشعبا مفرطا لوحداؤها ووظائفها وأدى إلى صعوبة التحكم في تسييرها وعدم القدرة على ضبط تكاليفها واختلال وقصور نظام المعلومات بداخلها ومركزية القرار الشيء الذي أدين إلى تحقيق خسائر كبيرة في نهاية العملية الإنتاجية لمعظم المؤسسات.

4-2-ج- نقص تأطير الكفاءات وتهميش الاطارات: نقص التأثير وعدم الاستيعاب للمهارات وعدم

التحكم في سير العمل الإنتاجي بالصورة المطلوبة والتهميش للإطارات الوطنية من طرف الشركات المتعدد الجنسيات المنفذة لمشاريع التنمية الوطنية في هذه الفترة وهذا رغم المساعدات الفنية لاكتساب المهارات والتجربة من الخبرات الأجنبية مما حال دون الاندماج الفعلي للإطارات لاسيما في المجال التطبيقي لكي يتمكنوا من إبراز قدراتهم وكفاءاتهم وفق اختصاصهم وميولاتهم الذهنية والمعرفية.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

4-2-د-التضخم المفرط للعمالة: إن تكدس العمالة وعدم احترام حجمها لاسيما في المؤسسات الصناعية حيث وصلت أكثر من 30% من الحجم الكلي للعمالة في بعض الحالات راجع إلى انعدام الدراسات الإقتصادية المرجعية وجهل المسؤولين لأدوات التسيير وسوء التخطيط للاحتياجات الدورية وتوظيف مناصب العمل بحيث ظلت المؤسسة الوطنية العمومية موقف خصبا لإستقطاب الأيدي العاملة بسبب طغيان النزعة الفردية في التسيير من طرف بعض المدبرين.

5-أثر الأبعاد الثقافية على المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة:

تتمثل آثار السمات والأبعاد الثقافية الأساسية للمؤسسة الجزائرية خلال هذه الفترة في مجموعة من الإجراءات والقوانين المنظمة للعلاقات المتولدة بين المؤسسة وجهات متعددة استندت إليها مهام الوصاية والإشراف والرقابة والوساطة في بعض الأمور، كما عرفت هذه الفترة بالمركزين المفرطة للعلاقات ما أعاق أي مبادرة للنهوض بنشاط المؤسسة وتطويرها.

كما أن تدخل الجهة الوصية في كل صغيرة أو كبيرة داخل المؤسسة أدب بالمشرفين الإداريين إلى اعتماد سياسة المراوغة وإخفاء الحقائق عند إعداد تقارير الأداء الموجه إليها، كما أن الإطارات البشرية الموكل إليها مهمة تحليل ومتابعة هذه التقارير على مستوى الجهة الوصية ليسوا أغلب الأحيان من ذوي الاختصاص التقني أو الاقتصادي الذي يؤهلهم الإلمام بمحتويات تلك التقارير ومواكبة المشاكل المستجدة على مستوى مواقع التنفيذ¹.

5-1- مابعد الإصلاحات:

كانت المؤسسة الإقتصادية العمومية بحكم التجربة المختلفة المتحققة مستهدفة آنذاك لعملية إصلاح شامل تأخذ على عاتقها **الفعالية والكفاءة** أو المهارة التي يمكن تحقيقها نتيجة حرية العمل وحرية أخذ القرار للارتقاء بمستوى أداء المؤسسة وتحفيزها على النشاط الموكل إليها إلى مستوى الأهداف المرجوة في هذه المرحلة وهذا ما أكده تعديل الميثاق الوطني لسنة **1986** على صنع المزيد من الاستقلالية الإقتصادية قصد تحسين

¹ المؤتمر الدولي الثاني، لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية لندن حول موضوعات العلوم الاجتماعية والإنسانية في العالم الإسلامي، اجات محكمة نشر في 25 كانون، 1 ديسمبر 2013 من قبل دار ناشري، ص456.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

فعاليتها سواء على مستوى نموها الخاص أو مستوى مساهمتها في التنمية الإقتصادية والإجتماعية الشاملة خاصة عن طريق احترام معايير الإنتاج والإنتاجية، وعن طريق تحكم أفضل في القواعد لتسيير.

ومما يجدر الإشارة أنه سبق عملية استقلالية المؤسسات إجراءات عام 1980 تمثلت في إعادة الهيكلة المالية والعضوية.

5-2- إعادة الهيكلة العضوية: إن الحجم الكبير الذي وصلته كثير من الشركات الوطنية سواء من حيث الأهمية الإقتصادية أو عدد المستخدمين أو مقدر السلطة التنظيمية الذي تتمتع به قد طرح بإلحاح ضرورة إعادة هيكلتها.

كما انطلقت عملية إعادة الهيكلة في الموقع بعد صدور مرسوم المتعلق بها 4 أكتوبر 1980 ضمن المخطط الخماسي للتنمية 1984/1980، حيث تتم ترجمة الأهداف المرسومة انطلاقا من نفس الفترة والتي لم تشهد التجسيد الفعلي الا بعد ذلك بعد إنشاء نوعين من اللجان المكلفة بذلك، فبتاريخ 15 نوفمبر 1980 تم تنصيب اللجنة الوطنية لإعادة الهيكلة من طرف وزير التخطيط والتهيئة العمرانية آنذاك والتي كانت قد أحدثت بمرسوم 242/80 أكتوبر 1980.

اما النوع الثاني من اللجان فهي لجان وزارية ثم تنصيبها شيئا فشيئا حسب تقدم عملية إعادة الهيكلة للمؤسسات الوطنية وكان الغرض من كل ذلك هو تحويل شركات القطاع العام الكبيرة الحجم إلى عدة مؤسسات صغير الحجم أكثر كفاءة وتخصصا مما يسهل عملية تسييرها ومراقبتها¹.

5-3- إعادة الهيكلة المالية:

وتعتبر بمثابة إعادة توزيع جغرافي لمراكز القرار وتوزيع لإعادة الهيكلة العضوية وكان الغرض من إعادة هيكلة ديوان بإعادة تنظيم سجلات استحقاقات الفائدة والرأسمال وتصفية الذمم بين المؤسسات.

فالتغيير الجذري للمجتمع الجزائري حتى يستطيع محاضرات التغييرات التي مست الموارد المالية للبلاد وكذلك الإتجاه العام الدولي نحو الديمقراطية والانفتاح الإقتصادي من جهة ومحاولة إرساء الوسائل العلمية

¹ خالد أحمد علي محمود، تنمية الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي للنشر الإسكندرية، ط1، 2019، ص269.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

والتقنية الخاصة بتسيير المؤسسات بعد تحريرها ودخولها مرحلة الإعتماد على النفس من وجهة أخرى وكي تتحرر المؤسسة في إدارتها وتسييرها كانت إعادة النظر في ملكية الدولة وإدارة المؤسسة والفصل بينها¹.

6-تمثلات الإهتمام بثقافة المؤسسة لدى العاملين بها:

تهتم اساسا بإيجاد قيم مشتركة بين العاملين من خلال التركيز على احتياجاتهم واعتبارهم شركاء حقيقيين، يجب الإهتمام بهم واحترامهم وتدريبهم وإتاحة المجال لهم لصناعة مستقبل المنظمة والعمل على ترسيخ معايير أداء متميزة مبنية على الابداع التنظيمي.

إن هذا النوع من الثقافة هو ما يميز الإدارة التي استطاعت أن تصبح قوة اقتصادية عالمية حيث أنها تعتبر المنظمة كأسرة واحدة متكاملة ويمكن للمسؤول مثلا أن يكلف العاملين بالعمل الإضافي من دون الحصول على أجر، وهذا بسبب روح الانتماء ولهذا تعتبر أقل الدول من ناحية الاضطرابات العمالية.

ثانيا: كيفية نقل وتنقل الرأسمال الثقافي وأثره على الأداء الوظيفي:

7-عن طريق الأسرة:

كانت الأسرة ولا تزال الوحدة الأساسية الأولية للجماعات البشرية التي يستمر عن طريقها بقاء المجتمع واستمرار حضارته فهي الآلة الرئيسية والحجر الأساس الذي يستند عليه الكيان الإجتماعي، فهي الخلية الأساسية وقلبها النابض، فمن خلالها يرى المجتمع أفرادها ويرى الأفراد مجتمعهم من خلالها فهي الجسر الموصل بين الفرد والمجتمع وهي من أقدم وأهم النظم التي أقامها الإنسان وأوسعها انتشارا، وعنها انبثق كل النظم الإجتماعية الأخرى وقد حظيت الأسرة باهتمام بالغ ومتقطع النظير من العلماء والمفكرين والمختصين، فلما حظيت به مؤسسات المجتمع الأخرى وقد تنوعت مفاهيم وتعريف الأسرة نذكر منها مايلي²:

-تعتبر الأسرة في المفهوم الديني كما يقول الدكتور أحمد الخمشيلي هي المؤسسة الوحيدة المعترف بها للتعايش والحفاظ على النوع.

¹ المؤتمر الدولي الثاني، لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية لندن حول موضوعات العلوم الاجتماعية والإنسانية في العالم

الإسلامي اجاث محكمة. نشر في 25 كانون، 1 ديسمبر 2013 من قبل دار ناشري، ص456.

² صلاح حسن احمد العزي، دور التنشئة الاجتماعية في الحد من السلوك الإجرامي، عمان ، دار بغداد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2012، ص86.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

- وتشير سناء الخولي للأسرة على أنها جماعة إجتماعية أساسية ودائمة ونظام إجتماعي رئيسي وليست أساس وجود المجتمع فحسب بل هو مصدر الاخلاق والعامّة الأولى لضبط والإطار الذي يلتقي فيه الإنسان دروس الحياة الإجتماعية¹.

فمفهوم الأسرة من المفاهيم المتداخلة مع التخصصات العلمية كعلم الاجتماع والقانون والاقتصاد وعلم الوراثة ودراسة الأجنة والتشريح هذا بالإضافة إلى إستخدامه للإشارة إلى التكوينات العائلية الكبيرة الشاملة كالعائلة الممتدة والمركبة وأيضاً إلى التكوينات العائلية البسيطة كالأسرة التربوية وبالرغم من أن الأسرة مؤسسة معروفة لكل انسان بإعتباره أهم مؤسسة إجتماعية يتكون منها البناء الإجتماعي للمجتمع².

تعتبر الأسرة التي يعيش فيها الفرد منذ ولادته من أهم المؤثرات الخارجية، فهي التي تغرس فيه مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي تعتبر المميّزة لسلوكه. فالفرد سلوكه داخل العمل هو انعكاس صادق لسلوكه وتصرفاته داخل المنزل ونجاح التنظيمات في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين لديها إنما يعود جزء منه إلى نجاح الأسرة في تنمية هؤلاء الأفراد لتلك الأدوار داخل العمل أو التنظيم.

وتكتسي الأسرة الأدوار والوظائف التي تؤديها في تنمية الثقافة داخل المجتمع لدى الشباب أهمية قصوى حيث تعد المؤسسة الأولى التي تتولى غرس قيم وثقافة المجتمع لدى الأبناء عن طريق عمليات التنشئة الإجتماعية التي تؤديها ومن المتعارف عليه بين علماء الاجتماع أن الأسرة تقوم بمجموعة من الوظائف الأساسية والغير الأساسية التي تتفاعل فيما بينها بهدف الإبقاء على تماسك وتناسق البناء الإجتماعي واستمراريته وتشمل الوظائف النفسية مثل الحب الشعور بالانتماء والوظيفة الإقتصادية ثم وظيفة التطبيع الإجتماعي، أما الوظائف في الأساسية فتشمل الترويج والصحة والتعليم.... الخ.

وبذلك تعد الأسرة من أولى المؤسسات البنيوية التي تؤثر في أفكار ومواقف سلوكية وأخلاقية الفرد فهي تهتم بتنشئة الطفل تنشئة أخلاقية وثقافية ووطنية إذ تزرع عنده منذ البداية الخصال الأخلاقية التي يقرها المجتمع ويعترف بها وتصب في عروقه النظام القيمي والديني للمجتمع كما تنمي مهاراته وخبراته وتجاربه وتدرجه على

¹ محمد الكردي العمراني، فقه الأسرة المسلمة في المهاجر، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الدراسات الإسلامية جامعة محمد الأول، كلية الآداب والعلوم الإنسانية وجدة، ص171.

² أحمد سالم الاحمر، علم الاجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المتغير، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت لبنان، الطبعة الأولى 2004، ص16.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

اشتغال أدواره الإجتماعية وأداء مهامها والتزاماتها بصورة متفكرة وجيدة وهي تشبع حاجاته العاطفية والانفعالية وتنظم علاقاته الداخلية مع بقية أفراد الأسرة وتحافظ عليه من الأخطار الخارجية التي تداهمه فالأسرة عن جماعة تتميز بدناميكية متجددة ومستمرة من خلال وظائفها المتعددة التي تضفي عليها حركية فعالة تظهر فاعليتها من خلال تأثيرها الإيجابي على سلوك الأفراد¹.

8- عن طريق التنشئة الإجتماعية:

هي عبارة عن منظومة من العمليات التي يعتمدها المجتمع في نقل ثقافة بما تنطوي عليه من مفاهيم وقيم وعادات وتقاليد إلى أفرادها وهناك من يمزج بين مفهومي التنشئة الإجتماعية والتنشئة الثقافية ، حيث ينشأ الفرد داخل إطار الثقافة ويغرس القيم الثقافية للمحيط الذي ينتمي إليه، فتنتقل إليه الخبرات من جيل الآباء إلى جيل الأبناء، وهناك من يربط المصطلح ويترجمه إلى ما يسمى بالتطبيع الإجتماعي².

كما تعرف التنشئة بأنها عملية تعلم وتعليم وتربية ونضج ونمو وارتقاء تقوم على التفاعل الإجتماعي الإيجابي، وتهدف إلى إكساب الفرد طفلاً مراهقاً، فراشداً، فشيخاً سلوكاً وفيما وإتجاهات مناسبة الأدوار إجتماعية معينة تمكنه من مسايرة الجماعة والتوافق³.

كما تعرف على أنها عملية إرساء قيم وتقاليد وعادات المجتمع من خلال مؤسسات التنشئة الإجتماعية، فبعدما يتلقى الفرد القيم الإجتماعية من خلال مؤسسات التنشئة الإجتماعية التي تلقاها فتصبح المؤسسة مصدراً لإعطاء الهوية ومنتج لثقافة نوعية وخاصة كما تتمثل إسهامات التنشئة الإجتماعية في كونها مؤسسة تتم عن طريقها إكساب الفرد اللغة والإتجاهات والتوقعات وطريقة الحكم الصحيح والخاطئ وتنسيق حركاته وأنماط سلوكه وتطور شخصيته المتمركزة حول ذاته إلى شخصية إجتماعية، فعن طريق التنشئة يتطلع الفرد بقيم التعاون والتعاطف واحترام الغير انطلاقاً من القاعدة الأولى التي تفرض على الابن الإحترام

¹ عبد الرزاق منيش، دور النسق الاجتماعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المقاوليين، دراسة على عينة من الشباب المقاوليين بولاية لبويرة ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2018، ص259.

² علي عبد الفتاح، الاعلام والمجتمع www.k_tab.net ، ص47.

³ رعد حافظ سالم، التنشئة الاجتماعية والسياسية في مجتمعات الخليج العربية، دراسة نموذج الكويت، دار اللجان للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2012ص26.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

الاب والام والاجيران... الخ والسعي لتقدم المساعدة والالتزام بالسلوك الأخلاقي تجاه جميع الافراد مع تلقينه مآ المسؤولية الإجتماعية عن طريق:

❖ غرس تعاليم الدين الإسلامي.

❖ تعليم الأبناء كيفية التفاعل الإجتماعي وتكوين العلاقات الإجتماعية.

❖ غرس مفاهيم حب الوطن والانتماء.

❖ مراقبة سووك الأبناء داخل وخارج المنزل¹.

كما يرى كل من **Denis Segrestan.Renault San Seulio** أن المؤسسة مكان لغرس القيم والمعايير للعامل يمكن أن ينتمي فيه روح الانتماء إلى مجموعة معينة فالثقافة تعزيز قيم العمل لدى الافراد وتعمل على تقوية الانتماء لدى العمال الأفراد وهذا ما أكده **Claude Dubard** في كتابه التنشئة الإجتماعية وبناء الهويات الإجتماعية والمهنية حيث يرى أن التنشئة الإجتماعية هي عملية تشرية هوية معينة وتعني تنمية روح الانتماء وبناء العلاقات مع الآخرين في العمل، فالتنشئة الإجتماعية هي عملية اكتساب أكثر منها أي شيء، يرجع إلى ما يسمى بالفطرة فهي تأتي من هذا المنطلق بواسطة ما اصطلح عليه علماء الاجتماع بالتنشئة الإجتماعية فالأفراد يتحصلون من خلال هذه العملية على الخبرات والمهارات التي تسمح له بالمشاركة كأعضاء فاعلين في المحيط الإجتماعي أي أنها محاولة لتكيف الأفراد مع البناء المعياري للمجتمع وهذا ما يؤدي بالقول إلى أنها أحد العوامل الإجتماعية الكبرى على نطاق المجتمع ككل، أب أنها تصور لكيفية ملائمة الفرد لحاجات المجتمع وعليه فهي تقوم بدور هام في التنسيق وخلق الظروف الملائمة بين الدور والحاجات².

فالمؤسسة ليس مكان يعمل فيه الأفراد فقط لإنتاج السلع والخدمات ولكن أيضا كمكان ثانوي للتنشئة الإجتماعية **in lieu secondaire de socialisation** فهي تساهم كذلك في بناء هويات مهنية وثقافية كما أشار إليها عالم الاجتماع **Renaud sainsaulieu** من خلال أبحاثه في كتابه **l'identité au travail** ثم مؤلفه الحديث **sociologie d'organisation et de l'entreprise** من خلالها طور مقارنته في دراسة الثقافة المؤسسة التي تقوم على فرضية للتعليم الثقافي **apprentissage culturel** داخل المؤسسة الصناعية، تقوم هذه النظرية على اعتبار المؤسسة الوسط الذي يتم فيه تلقين واكتساب معايير

¹ كهينة سعدود، الشبكة العلاقاتية للمقاولين الشباب وأثرها على خلق مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لىن دباغين سطيف، 2020 ص156.

² زيتوني اسماعيل، الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، بدون طبعة، مصر، 2006، ص216.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

وطقوس وقيم وقواعد جديدة للعمل الصناعي، فهو يربى كغيره من العلماء أنه تو ثقافة واحدة في المؤسسة وليست ثقافات متعددة داخل المؤسسة، من خلال وجود هوية انتماء جماعية للمؤسسة ومستنبطة من قبل جميع أعضائها. وتقوم المؤسسة الجزائرية عن طريق مجموعة من العمليات المتواصلة في ظل التغيرات الاقتصادية والإجتماعية والثقافية بإعتبارها نسق سوسيو ثقافي مفتوح لأجل تكوين وتدريب العمال بهدف تكييفهم وادماجهم لتعلم القيم والثقافة التنظيمية الخاصة بها لإنتاج ثقافة تنظيمية تتوافق مع استراتيجياتها لأجل رفع الأداء¹.

❖ كما يمكن القول أن الرأسمال الثقافي يمكن إعادة إنتاجه داخل المؤسسة وهذا يظهر جليا أن التنشئة الإجتماعية في الأسرة الجزائرية تتسم بالصرامة والتسلط ويعد الفرد فاقد الاستقلالية وهذا القمع والتسلط يطبع الفرد بعدم الثقة والتردد، حيث أن هذا النمط من التنشئة الإجتماعية الذي يركز على الطاعة والخضوع للسلطة يتعمم ليشمل كل رموز السلطة وهذا ما يظهر داخل المؤسسة وهو الخضوع الكامل لرؤساء فالمدرس مثلا يتميز لبعض الخصائص التي تظهر كنمط من أنماط التعامل مع الآخرين يتم قبولها بدرجة واسعة.

9- عن طريق التعليم والتعلم:

ورد مفهوم التعليم في موسوعة المعارف التربوية مفاده أنه ترتيب وتنظيم المعلومات لإنتاج التعليم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسعى هذه العملية بالاتصال ونتيجة لان التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة فإن الحصول عن التعليم فعال يستجوب تحقيق عملية اتصال فعالة بين أطراف العملية والتعليمية ويمكن أن تكون الوسائل التعليمية التكنولوجية من العوامل المهمة في زيادة فعالية عملية الاتصال².

يهدف التعليم إلى مساعدة الفرد في مواجهة المتغيرات الحضارية الإجتماعية والتقنية سواء في مجال العمل أو المجتمع، تحقيقا للتكامل والترابط بين الإنسان والبيئة التي يعيش فيها، وصولا إلى النهوض بها عن طريق

¹ بن عثمان ام الخير، تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي لدي العمال الجزائري، دراسة ميدانية بالمدرسة الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، أدرار، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة ادراية غرداية، 2016، ص 189

² شفاف خديجة، عبد الحميد مهري، المرجع السابق، ص 5.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

حشد الطاقات البشرية وإمائها، وحشد طاقات البيئة والإستفادة منها وذلك طبقا لخطط وإجراءات تنظيمية، تقوم بدور الوسيط بين هذه الطاقات كمدخلات، وبين المخرجات المستهدفة كنتائج متوخاة¹ ويأخذ التعليم عند بعض المفكرين معنى التدريب من أجل التغيير، وتعزيز التعلم الذاتي على مستوى كل من الفرد والجماعة، ولا يعني وصفه بمستمر، أنه ليس له حد يقف عنده، فهو قد يتوقف، ولكنه لا يلبث حتى يبدأ مجددا نظرا لحاجة تطراً، سواء أكانت ممثلة في ظروف البيئة والمجتمع أم مستجدات الحضارة، لاسيما التقنيات التي يتوصل إليها العقل البشري من حين لآخر، مما يستدعي استمرار التدريب والتعايش معها كي لا تستبد بالمجتمع الحاجة ولكي يتمكن من مواكبة العصر².

10- عن طريق نظرة العامل إلى العمل:

حسب الدراسة التي قام بها غياث بوفلجة نجد أن العامل الجزائري ينظر إلى العمل على أنه قيمة وبمجده وذلك لان العقيدة الإسلامية تدعو إلى العمل وإتقانه ، الا أن السياسات الاستعمارية التي كانت مستغلة للعامل الجزائري أثرت عليه سلبا وسخرته لخدمة مصالحها وتحقيق غاياتها دون مراعاة مشاعره وحقوقه وذلك بعد أن حركته من حقوقه المشروعة هذا ماجعل من العامل الجزائري يفصل العمل مستقلا سواء في المجال الفلاحي أو الصناعي أو التجاري أي يشتغل لحسابه الخاص أما العمل عند الغير فيكون الا للضرورة³.

وباعتبار أن العمل ظاهرة إجتماعية ثقافية فإنه للعامل تمثلات الاطارات للعمل لا بد للعودة إلى المنظومة الثقافية للمجتمع الاصلي ومعرفة تصوراتهم للعمل من خلال الرموز والمعاني والموروث الشفوي وفي هذا الصدد نجد دراسة أنثروبولوجية قام بها الباحث الجزائري محمد سعدي بعنوان صور العمل ودلائله الإجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري، توصل إلى أن الموروث الثقافي الشفوي بكل حمولاته الدلالية والذي

¹ بيتر فوتر، المخطط والتعليم مدى الحياة، ترجمة ك. بطورس، مجلة التربية الجديدة العدد 15، 1987، ص 129 ، 130.

² أحمد عارف ملح، الأدوار المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي التاسع (الوضع الاقتصادي العربي وخيارات المستقبل، الجامعة الخليجية، البحرين، 2007، ص5.

³ كمال بوقرة، المرجع السابق، ص245.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

تناول موضوع العمل ساهم في تموضع العمل كقيمة مركزية إجتماعية لدى الأفراد في المجتمع وهكذا تتحول تلك المعاني إلى مركز ودعامة كنواة مركزية تساعد على وضع تصورات إجتماعية حول الموضوع¹

وفي دراستنا التي تحاول كشف العلاقة بين الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي يمكن اسقاط ذلك على الدراسة التي قام بها سعيد شيخي في تناوله لأزمة العمل بعنوان العمال والمصنع قدم فيها تحليلا حول عدم النجاح وأسباب عدم فاعلية المؤسسات الصناعية الجزائرية إذ طرح مفهوم أطلق عليه أزمة العمل **crise de travail**، فسر فيه قيمة العمل عند الفرد الجزائري، حيث يرى أن العامل الجزائري لا يفقه في المجال الصناعي فهو بطبعه كان يهتم بالمجال الفلاحي وهذا نتيجة استبعاده من طرف الاستعمار، أثناء خروج الاستعمار أصبحت المصانع تسير من قبل الجزائريين وهو ما جعل بهم التوجه إلى العمل داخل المصانع، يرى سعيد شيخي أن العامل لا يفقه في العمل الصناعي فهو ذو ذهنية ريفية انتقل إلى العمل داخل المصنع والذي يتطلب شروط خاصة لا تتماشى مع البيئة التي جاء منها وبالتالي هي أزمة العمل وهذا يرجع إلى التناقض بين حياة العامل من جهة وبين مجال عمله من جهة أخرى مما يجعله في اغتراب وهي ما نتج عنه ظاهرة التغير داخل العمل فهو لا يستطيع التحكم في شروط العمل في المصنع لكنه يفعل ذلك لأنه ليس من مقدوره التحكم في الحياة الخارجية المتمثلة في المشاكل الإجتماعية، فالعمال لا يجدون راحتهم في العمل ليس لأنهم يريدون العمل ولكن لأن العمل لا يسمح لهم بكسب حياتهم هذا التلاشي العام للانضباط وكل هذه التصرفات السلبية للعمال تمت من تكوين هوية عمالية، ويمكن أن نرجع سبب عدم فاعلية المؤسسات الجزائرية إلى هذه النقطة فالعامل يعيد إنتاج عاداته داخل المؤسسة سواء كانت إيجابية أو سلبية وهي بدورها تأثر على أدائه الوظيفي².

11- الخصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية:

في محاولتنا لإبراز خصائص السوسولوجية للأسرة الجزائرية فإننا تسعى إلى إبراز سمات النموذج الإجتماعي والثقافي للأسرة الجزائرية التقليدية التي انبثقت منها الأسرة الجزائرية المعاصرة المتحولة ومن أبرز هذه الخصائص:

¹ علطوط الباتول، تمثلات العمل لدى الاطارات الجزائرية دراسة استطلاعية في بلدية متليلي، جامعة الجلفة الجزائر، العدد 25 جويلية، 2017، ص 241.

² محمد العقيمة، المرجع السابق، ص 887.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

11-1-أسرة ممتدة: أي أنها من الناحية البنائية تتركب من خليتين أسرتين أو أكثر وتضم من جيلين اثنين فتشمل الأجداد والآباء والأحفاد ويقوم هؤلاء جميعا في وحدة سكنية مشتركة ويمكن أن يكون هذا الامتداد عموديا، فيضم مثلا أسرة الاب التي تمثل النواة، وأسرة الأبناء المتزوجين التي تحيط بها أو أفقيا فيشمل اتحاد أسر الاخوة بعد وفاة والديهم.

11-2-الأسرة وحدة إجتماعية إنتاجية غير منقسمة:

شكلت الأسرة في المجتمع التقليدي وحدة إنتاجية غير منقسمة أن تماسك الأفراد داخل هذه البنية الإجتماعية نابع أساسا من رابطة الدم لكن يتضمن وحدة العائلة وتلاحمها، أيضا وحدة الملكية سواء كانت أرضا قطيعا أو وسائل عمل جماعي... الخ، فالمليكة العائلية هي ملكية خاصة ولكن لا يجوز بيعها أو تقسيمها فإذا حصل التقسيم وتم البيع غالبا ما يكون بين الأقارب أنفسهم، ونظرا لأهمية الوظيفة الاقتصادية التي تؤديها العائلة لأفرادها في المجتمع التقليدي فإنه كان لا يحدد مركز الشخص كفرد معزول ولكن ينظر إليه كعضو في أسرة محددة ومعينة إذ كان اسم الأسرة هو المهم والمؤشر وليس الشخص، فاسم الأسرة يمثل بطاقة تعريف يجب المحافظة عليها وحمايتها.

11-3-العائلة أسرة أبوية: الجد والاب أحيانا الأخ الأكبر يعتبر رئيسا ومركز قوة وسلطته ذات طبيعة مطلقة ونهائية.

وتكتسي الأسرة الأدوار والوظائف التي تؤديها في تنمية الثقافة داخل المجتمع لدى الشباب أهمية قصوى حيث تعد المؤسسة الأولى التي تتولى غرس قيم وثقافة المجتمع لدى الأبناء عن طريق عمليات التنشئة الإجتماعية التي تؤديها ومن المتعارف عليه بين علماء الاجتماع أن الأسرة تقوم بمجموعة من الوظائف الأساسية والغير الأساسية التي تتفاعل فيما بينها بهدف الإبقاء على تماسك وتناسق البناء الإجتماعي واستمراريته وتشمل الوظائف النفسية مثل الحب الشعور بالانتماء والوظيفة الاقتصادية ثم وظيفة التطبيع الإجتماعي، أما الوظائف في الأساسية فتشمل الترويح والصحة والتعليم... الخ¹.

¹ دهماني سليمان، التغيير في الأسرة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاثنوبولوجيا، جامعة ابي بكر للقاءند تلمسان، 2006/2005 ص 65 .

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

وبذلك تعد الأسرة من أولى المؤسسات البنيوية التي تؤثر في أفكار ومواقف سلوكية وأخلاقية الفرد فهي تهتم بتنشئة الطفل تنشئة أخلاقية وثقافية ووطنية إذ تزرع عنده منذ البداية الخصال الأخلاقية التي يقرها المجتمع ويعترف بها وتصب في عروقه النظام القيمي والديني للمجتمع كما تنمي مهاراته وخبراته وتجاربه وتدرجه على اشتغال أدواره الإجتماعية وأداء مهامها والتزاماتها بصورة متفكرة وجيدة وهي تشبع حاجاته العاطفية والانفعالية وتنظم علاقاته الداخلية مع بقية أفراد الأسرة وتحافظ عليه من الأخطار الخارجية التي تداهمه فالأسرة عن جماعة تتميز بديناميكية متجددة ومستمرة من خلال وظائفها المتعددة التي تضيء عليها حركية فعالة تظهر فاعليتها من خلال تأثيرها الإيجابي على سلوك الأفراد.¹

❖ ومن خلال دراستنا لموضوع الرأسمال الثقافي يمكننا القول أن لأسرة دور فعال في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة وهذا يظهر من خلال الدراسة التي قام بها جيلالي اليابس والتي تناولت الرأسمال الخاص وأرباب العمل الصناعي حيث حاول جيلالي اليابس تفسير الأوضاع التي آلت إليها المؤسسة الجزائرية، وهذا بالرجوع إلى الظروف التاريخية للمجتمع الجزائري، فحسب الباحث لكي نفهم المجتمع الجزائري لا بد أن نرجع إلى خصوصياته في الماضي، فهو مجتمع قبلي يعتمد على العائلة الممتدة تخضع فيها الجامعة ومجلس القبيلة، وهذا التصور أعيد إنتاجه بفضل النظام الاشتراكي الذي يعطي الأولوية للدولة وهذا ما جعل العمال في المؤسسة الجزائرية يحافظون على التصور المتمثل في خضوع الجماعة للقائد الذي تمثله في مؤسسة الدولة التي كرسست هذه الأفكار والتصورات داخل المؤسسة الجزائرية وهو ما أثر على فاعلية الأداء الوظيفي للمؤسسة أدت إلى ظهور عادات سلبية وسط العمل من تفويض، والاتكالية والوساطة وهو من شأنه أن يؤثر على الأهداف التنظيمية وعلى الأداء بحد ذاته.

12- الصراع التنظيمي وانعكاسه على ثقافة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية حسب جمال لغريد:

يعتبر النزاع في المنظمات ظاهرة سلوكية طبيعية تنتج عن بعض العلاقات التي تسود جماعة العمل كصدي لاختلاف وجهات النظر والدوافع والحاجات، وصراع الأدوار والمسؤوليات أو البحث عن السلطة أو السيطرة أو الكسب المادي أو المعنوي واهم ما يميز الإنسان عن تجمعه مع الآخرين والاتصال بهم هو حدوث تفاعلات تقوم على أساس علاقات مختلفة ويتخذ هذا التفاعل أشكالا فمنه ما يؤدي إلى التفكك والتنافر

¹ عبد الرزاق منيش، دور النسق الاجتماعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المقاومين، دراسة على عينة من الشباب المقاومين بولاية البويرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2019/2018، ص 259.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

كالمنافسة فهو عملية ديناميكية داخل كل المؤسسات. ينمو ويتطور بفعل الظروف يمكن التعرف عليها، وبالتالي يسهل التخلص منه وإيجاد طرق سريعة لحله في حين يوجد صراع غير معلن عنه في مستويات مختلفة لا بد من إدارته والبحث عن سبل لعلاجه والإستفادة منه لأنه أحيانا يكون الصراع سبب وجود التغيير إلى الأحسن وبالتالي تطور فعالية المؤسسة، فهو نتيجة حتمية عندما يحدث عدم الانسجام في الأنشطة. وفي ظل تفسير الصراع التنظيمي داخل المؤسسة تناولنا فكرة جمال لغريد الذي فسر اسباب حدوث الصراع الثقافي و الاقتصادي داخل المؤسسة.

فباعتبار الثقافة بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يحملها الفرد في المنظمة معينة أو جماعة، ويكون لها تأثير واضح على سلوكه في تلك المنظمة أو تلك الجماعة والافراد في المنظمة يحملون ثقافات متباينة التي غالبا ما تقود إلى صراع بين الأفراد والجماعات¹.

يشير الصراع التنظيمي إلى عملية الخلاف والنزاع التي تكون كرد فعل لممارسة ضغط كبير من جانب فرد معين أو مجموعة أفراد أو المنظمة على فرد آخر أو مجموعة أفراد سواءا من داخل ميدان العمل أو في ميدان مجتمعي آخر يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي أو سلبي في بنية أو معايير أو قيم الفرد أو المجموعة أو المنظمة.²

ويظهر الصراع الثقافي عندما لا يكون هناك اتفاق حول المعايير الجماعية والقيم باعتبارها المحددات الأساسية لتنظيم السلوك ووضع مجموعة من التوقعات لأنواع السلوك المفترض التي يقوم بها الأفراد وعدم الاتفاق حول هذه المعايير والقيم في المجتمع يؤدي إلى غياب الإجماع واختفاء التكامل والتساند ويجعل عدم تساند أعضاء جماعة معينة يعملون للوصول إلى أهداف متعارضة ومن هنا يكون عدم الاتفاق على عناصر الثقافة من عادات وتقاليد وقيم ومعايير وغيرها من أنماط السلوك داخل الجماعة الواحدة معبرا إلى الصراع الثقافي الداخلي وهذا ما نشاهده مثلا بين الجماعات ذات ثقافات مختلفة ، إلا أنه لا يمكن النظر إلى أن الصراع على أساس دائم فعادة ما تشبث بعض الجماعات لأنماط ثقافية بالية وغير فعالة ولا تتواءم مع الظروف المحدثة ولهذا يكون الصراع ضرورة حيوية كي تتطور الثقافة وتستمر ويحافظ على كيانه وعلى دوره في خضم التفاعلات العالمية.

¹ محمد سليمان العميان، السلوك التنظيمي، دار وائل عمان، الطبعة الاولى، 2002، ص202.

² بغدادي خيرة، الصراع التنظيمي وأثره على العامل في المنظمة دراسة ميدانية سونلغاز بورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قصدي مرياح ورقلة الجزائر، العدد 16، 2014، ص332.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

ولهذا لا يمكننا اعتبار الصراع عملية سلبية داخل الثقافة بل هو عملية حيوية وظيفية نجدها في كل الثقافات والثقافات لا تستطيع الدفاع من مكوناتها ومضامينها ومالها إلا الإندثار والزوال، كما زالت الكثير من ثقافات الجماعات البدائية أمام زحف الثقافة الأوروبية والأمريكية بآلياتها وميكانيزمات فعالة والتي إستطاعت أن تقدم البدائل العملية لإشباع الحاجات المختلفة لأفراد هذه المجتمعات¹.

13-الصراع الثقافي داخل المؤسسة الجزائرية حسب تفسير جمال لغريد:

يفترض جمال غريد أن مشروع التصنيع هو تجسيد لمشروع ثقافي حداثي في محاولة لتكريس النهضة الصناعية من طرف جماعة إجتماعية لإدراك النفوذ أو لتعزيزه وجعله ضاغطا كذلك هو الحال للثورة الصناعية في أوروبا التي شهدت بروز طبقة قيادية جديدة كانت قد قادت الطبقة العمالية لمهاجمة الأنظمة الملكية نفسه وكذلك أيضا من خلال التصنيع السوفياتي الذي خدم أيضا لتعزيز النظام البلشفي من خلال امتلاك كل من القاعدة المادية والقاعدة الإجتماعية البروليتاريا الصناعية للحفاظ على النفوذ وإعادة إنتاجه وبطبيعة الحال في اعتقاده كان هذا الحال بالنسبة للجزائر فإن تناول مؤشرات الصراع عن السلطة يرى جمال غريد النقاط التالية على المستويين المؤسسة والمجتمع حسب جمال لغريد تفسر سبب هذا الاختناق في التحضير لعملية التثاقف وتمثل في:

- غياب الالتزام والانضباط وروح المسؤولية بين العمال.
- تصاميم المباني والمنشآت نفسها لا تساهم في تنظيم ومراقبة العمال على الرغم من أنها رمز للحدثة
- نظريا الآلات الصناعية هي التي تحدد وتيرة العمل لكن العمال لا يحسنون استغلالها وهناك من يبرمج الاعطال بأخذ قسط من الراحة.
- فكرة التصنيع تصاحبها فئة الاطارات المراقبة وهي متخصصة في المتابعة ورعاية شؤون التصاميم والبرامج الا أنها فشلت في التصدي للعديد من الظواهر التنظيمية غير المتنبى لها الغيابات، التأخيرات، الطقوس القبلية من عمليات التوظيف.
- التهديدات المستمرة بالطرد التي وجهت للعمال عبارة عن إجراءات إدارية تفتقر للمناقشة والتأطير ما جعل بروز قوي معاكسة تدافع عن العمال وترهق المسؤولين.

¹ حمداوي أنفال، أثر الصراع التنظيمي على استفادة العمال من الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة احمد دراية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2018، ص 47.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

- جميع الإجراءات التنظيمية التي تحث على الالتزام والانضباط في المصنع كانت أقل فعالية إذ لم لها مستوى المجتمع يدعمها ويعززها وهذا راجع لسوء الأوضاع الإجتماعية.
- عملية الثقافة وسط المؤسسة الجزائرية صاحبها أجهزة دعم إيديولوجية موازية للقرارات مما جعل جعلها تشوش على موضوع الالتزام والانضباط وهنا يقصد جمال لغريد جبهة التحرير الوطني¹.

14- طريقة تأثير ثقافة المؤسسة على الأداء الوظيفي:

لكي تقوم المنظمة بأداء وظائفها على أكمل وجه لا بد أن تكون ثقافتها التنظيمية قوية حيث أن الثقافة القوية ترتبط بتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والرضا الوظيفي لدى العاملين من خلال الترابط الإجتماعي داخل المنظمة، وفعالية نظام الاتصالات ، أما عندما تحقق المنظمة مستويات منخفضة من الإنتاجية، ودرجات كبيرة من عدم الكفاءة والفوضى... الخ فهذا يعني أنها تمتلك ثقافة تنظيمية ضعيفة وسنقوم بعرض الطريقة التي تؤثر بها الثقافة على العمليات التنظيمية المختلفة داخل المنظمة.

فحسب **Cislaki Dobran** هناك ثلاثة عوامل مرتبطة ببعضها البعض تحدد الطريقة التي تؤثر بها

الثقافة على المنظمة وهي: الإتجاه ، الانتشار، القوة، وسوف نتطرق إليها كل على حدا.

14-1- الإتجاه : يدخل في طريقة العمل إتجاه تأثير الثقافة، إلا أن المهم هو الكيفية التي تتفاعل بها عناصر الثقافة مع استراتيجية العمل الناجح، فإذا كان الإتجاه أو الاستراتيجية الحالية للمنظمة ناجحة مثلا، فإن الثقافة التي تتخذ فلسفة تؤرج المركب أي ترك الحالة كما هي دون تغيير، وقد تكون المناسبة من ناحية أخرى.

14-2- الانتشار: انتشار ثقافة ما هو مدى شيوعها بين العاملين، أي هل تفهم ثقافة المنظمة بنفس الصورة بالنسبة لكل العاملين، أم أن بعض العاملين يفهمها بصورة مختلفة فإذا كان التأثير على سلوك كل عضو في جماعة عمل متكاملة أو قسم يختلف عن الآخرين مثلا فمن الصعب الوصول إلى إجماع أو إتفاق عام **14-3- القوة**: يمثل الضغط الذي يمكن أن تبسط الثقافة بين أعضاء الجماعة مهما كان إتجاه ه، قوة التأثير وبعبارة أخرى هل الثقافة راسخة للحد الذي يجعل أعضاء الجماعة يتبعون ما تمليه عليهم مهما كان أن الثقافة ضعيفة.

¹ محمد الغرفة، فوزي كنانة، ممارسات مابعد الحداثة في إعادة الإنتاج المقلد، سوسولوجية المؤسسة الجزائرية في ظل الحراك الاجتماعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35 سبتمبر 2018، ص891.

الفصل الخامس آليات نقل الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وانعكاساته على الأداء الوظيفي

تؤثر هنا الثقافة من خلال إتجاه ، انتشار، قوة القيم والمعتقدات والقيم التنظيمية على العمليات التنظيمية، حيث تسهل عملية الاتصالات بين أعضاء المنظمة مما ينتج عنه مستوى أفضل من التعاون بإختبار الأعضاء ودون الحاجة لفرض ذلك عليهم، وهذا ما يؤدي إلى التزام الجميع بما لا يخالف قيم ومعتقدات المنظمة، وبذلك تصبح عملية إتخاذ القرارات أقل تعقيدا لأن هناك مجموعة من الافتراضات تستند عليها القرارات، فالثقافة التنظيمية إذا تؤثر على العمليات التنظيمية فهي التي تحدد فعالية الأداء داخل المنظمة.¹

¹ المؤتمر الدولي الثاني، لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية لندن حول موضوعات العلوم الاجتماعية والإنسانية في العالم الإسلامي، اجاث محكمة. نشر في 25 كانون، 1 ديسمبر 2013 من قبل دار ناشري، ص456.

خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل تناول أهم الطرق التي ينتقل فيها الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وبوادر انعكاساته على العاملين بالمؤسسات وذلك من خلال النظرة السوسولوجية المعمقة خاصة بعد التطورات المتسارعة للبنية الاجتماعية والثقافية للمؤسسة الحديثة وكل مانتج عن ذلك من تناقضات وصراعات واختلافات، ومراعاة الخلفيات السوسيوثقافية للمؤسسة المحلية.

ففي إطار دراستنا التي تمحورت حول الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي فقد ركزنا على دراسة الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة بإعتباره عنصر مهم، لذلك يمكن القول أن الثقافة داخل المؤسسة هي جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع الذي نعيش فيه ولا شك أن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ونمط الإدارة والتسيير الاشتراكي والمستوى التعليمي ونوع الأسرة تلعب دورا بارزا في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية، حيث نجد أن ما يصدر من الموظفين من تصرفات فعلية هو في واقع الأمر إفراز للبيئة التي يعيش فيها هؤلاء العمال وأن رأسمالهم الثقافي ينتقل عن طريق الأسرة والتنشئة الاجتماعية، وعملية التعليم والتعلم.

الفصل السادس:
الإطار الميداني للدراسة

الفصل السادس: الإطار الميداني للدراسة	
	تمهيد
	أولاً: مدخل مونوغرافي لمنطقة تندوف
1-	نبذة تاريخية لمدينة تندوف
2-	الموقع الجغرافي
3-	الموقع الفلكي
4-	أصول تسمية المنطقة
5-	جيولوجيا المنطقة (المناخ)
6-	النمو الديموغرافي للمنطقة من خلال تطور وتوزيع السكان
	ثانياً: سوسيولوجيا المجتمع التندوفي
7-	طبيعة التركيبة الاجتماعية والثقافية لولاية تندوف
8-	كيفية الترحال عند المجتمع البدوي
9-	الخيمة التقليدية رمز من رموز الثقافة في تندوف
10-	النظام الاجتماعي الطابع القبلي والرعوي للمنطقة
11-	منطقة تندوف إقتصاديا
12-	أفاق التنمية الإقتصادية
	ثالثاً: معلومات عامة عن مديرية توزيع الكهرباء والغاز تندوف.
13-	لمحة تاريخية عن المؤسسة محل الدراسة
14-	نشاط المؤسسة
15-	هيكل الشبكات الكهربائية
16-	أنواع زبائن مديرية التوزيع
17-	الهيكل التنظيمي لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بتندوف
18-	مصالح مديرية توزيع الكهرباء والغاز
	رابعاً: الجانب الميداني للدراسة
19-	بناء أداة الدراسة (الإستبيان)

20- إختبار صدق الإستبيان
21- المعالجة الإحصائية للإستبيان
22- الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
خامسا: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
23- إختبار توزيع بيانات العينة والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
24- تحليل ومناقشة النتائج
الخاتمة
قائمة المراجع
قائمة الملاحق
الملخص
خلاصة

تمهيد:

إن الدراسة السوسولوجية المتكاملة مبنية على ضرورة تحقيق الربط والترابط بين المعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة وذلك باعتماد إجراءات منهجية معينة تتماشى وطبيعة موضوع الدراسة وأهدافه وكذا الواقع الذي توجد فيه الظاهرة المدروسة، فبعدما تطرقنا إلى الجانب النظري لموضوع الدراسة ومختلف الجوانب المتعلقة به، فبعد ما تناولنا في الإطار النظري والمنهجي للدراسة من خلال قراءة نظرية في مسألة الرأس المال الثقافي ومفهوم الهايتوس عند بيار بورديو داخل المؤسسة، ثم التطرق إلى المنظور السوسولوجي للثقافة التنظيمية والتنوع الثقافي داخل المؤسسة وبعدها إلى الأداء الوظيفي وعملية تقييمه وخيرا آليات نقل الرأس المال الثقافي وانعكاساته على الأداء الوظيفي.

سنحاول من خلال هذا الفصل وفي شقه الأول تقديم مدخل مونوغرافي لمنطقة تندوف من خلال نبذة تاريخية عن الولاية ، تقديم الموقع الجغرافي والفلكي وأصل تسمية المنطقة، والتطرق إلى جيولوجيا المنطقة، وعرض النمو الديموغرافي للمنطقة من خلال تطور وتوزيع السكان.

أما الشق الثاني والمعنون بسوسولوجيا المجتمع التندوفي سنتحدث فيه عن طبيعة التركيبة الاجتماعية والثقافية لولاية تندوف، كيفية الترحال عند المجتمع البدوي، الخيمة التقليدية رمز من رموز الثقافة في تندوف، النظام الاجتماعي الطابع القبلي والرعوي للمنطقة، ثم الجانب الاقتصادي من خلال أفاق التنمية الاقتصادية بالولاية.

وفي الجزء الثالث قدمنا معلومات عامة عن مديرية توزيع الكهرباء والغاز تندوف من خلال لمحة تاريخية عن المؤسسة محل الدراسة ونشاطها وهيكلتها سبكاتهما وأنواع زبائنها وهيكلتها التنظيمي ومصالحها.

أما الجزء الرابع والمعنون بالجانب الميداني للدراسة بإعتباره من بين أهم الجوانب استعرضنا فيه بناء أداة الدراسة والمتمثلة في الإستبيان من خلال إختبار صدقه وكيفية معالجته احصائيا وذكر أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

وفي العنصر الخامس تطرقنا إلى عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال إختبار وتوزيع بيانات العينة والأدوات الإحصائية وتحليل ومناقشة النتائج وعرضها في جداول بسيطة ومركبة.

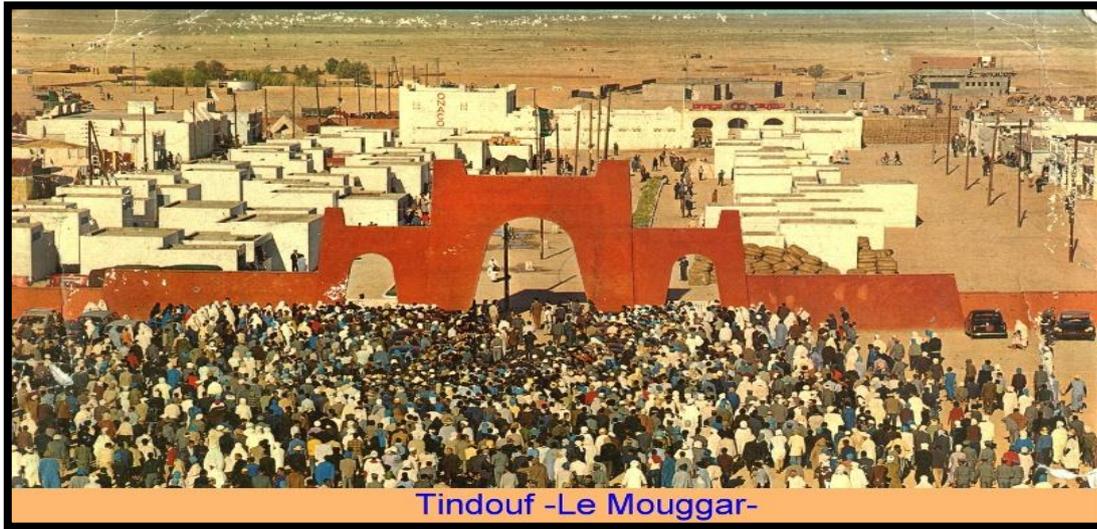
أولاً: مدخل مونوغرافي لمنطقة تندوف

1- نبذة تاريخية لمدينة تندوف :

لقد استوطن الانسان منطقة تندوف منذ فترة ما قبل التاريخ وقد شهد على هذه الفترة القديمة من الزمن تلك النقوش الصخرية والرسوم الجدارية التي لازالت صامدة على مر العصور فنجد هذه الشواهد تتوزع في مناطق متباينة كمنطقة مركالة، أم الطوايع، غار الجبيلات وغيرها من الواقع الأثرية.

يعود تأسيس مدينة تندوف إلى القرن 16هـ. ومع مرور الوقت ونتيجة لموقعها المتميز لعبت تندوف دورا هاما في التبادل الثقافي والتجاري عبر تاريخها إذ كانت قطبا وممرا للقوافل التجارية العابرة للجنوب الغربي الجزائري من مناطق المغرب الأقصى والصحراء الغربية وموريتانيا ومالي واحتفظت بهذا الدور بعد استرجاع السيادة الوطنية عن طريق المعرض التجاري الدولي والذي كان يقام بالولاية تحت اسم المقار¹.

الشكل رقم (01): المعرض التجاري مقار تندوف.



المصدر: معطيات سياحية، مديرية السياحة لولاية تندوف 2021، ص 11

وعلى غرار باقي مناطق الوطن عاشت تندوف تحت نيران الإحتلال الفرنسي إبتداء من سنة 1934 حيث قابله سكانها بكافة أشكال المقاومة المتاحة، ومن أبرز المعارك معركة سبتمبر 1956 بنواحي منطقة مركالة حوالي 90 كلم، أم العشار، السويجات، المنير إلى غاية إسترجاع السيادة الوطنية في 05 جويلية 1962.

¹ حساني مختار، موسوعة تاريخ وثقافة المدن الجزائرية، ج2، دار الحكمة، الجزائر، 2007، ص244.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

إن منطقة تندوف تعد من بين الحواضر الجزائرية التي كان لها تواجد منذ فترات ما قبل التاريخ وذلك من خلال الشواهد الدالة عليها.

- قارة السعادة: مواقع الرسومات الحجرية وأم الطوايع¹
- السلوقية: القبور العملاقة والمعالم الجنائزية أو قبور ما قبل التاريخ إضافة إلى بقايا لمختلف الأدوات البدائية التي استعملها الإنسان قديما من رؤوس السهام، الفؤوس اليدوية،... وكذا الأواني الفخارية المنتشرة خاصة في منطقة لكحال.

وهذه المنطقة لديها موروثا ثقافيا مميذا ومتنوعا الموروث الثقافي ذي الأصالة المتميزة تزخر به المنطقة يستحق الذكر، كالفلكلور والصناعة التقليدية كصناعة الصوف ونسج الزرابي، والصناعة الهندسية النموذجية للقصور التي تعود إلى سنين غابرة².

2-الموقع الجغرافي:

تحتل ولاية تندوف موقعا جيو استراتيجيا في الجنوب الغربي للبلاد، وتربع على مساحة قدرها 158.874

كلم²، تشكل 6.67% من المساحة الإجمالية للوطن بتعداد سكاني يقدر بـ 49.149 نسمة حسب

الإحصاء العام للسكان والسكن 2008 وقدر عدد السكان إلى غاية 2020/12/31 بحوالي:

103.725 نسمة وبكثافة سكانية تقدر بـ 0,65 ن/كلم² تبعد عن الجزائر العاصمة 2000 كلم² وحوالي

300 كلم² من المحيط الأطلسي ويحدها:

● من الشمال والغرب المملكة المغربية.

● من الشمال الشرقي ولاية بشار.

● من الغرب الجمهورية العربية الصحراوية الديمقراطية.

● من الشرق ولاية أدرار.

● من الجنوب الجمهورية الإسلامية الموريتانية.

¹ مجلة تندوف مونوغرافيا سياحية، مديرية السياحة لولاية تندوف، 2020، ص8.

² سبيح صالح، حيداس احمد، دراسة النقوش الصخرية بمنطقة تندوف الرصفة وأم الطوايع نودجا، مذكرة ليسانس في علم الآثار، قسم التاريخ والآثار، جامعة تلمسان، 2011/2010، ص7.

3-الموقع الفلكي:

فلكيا تقع تندوف ما بين خطي الطول 6° و 7° غربا، وما بين خطي عرض 27° و 28° شمالا تندمج الولاية ضمن المناطق الصحراوية التي تغلب عليها لحماة، بشساعتها الممتدة حتى الشمال الشرقي لجبال الأطلس، حيث تعرف لحماة محليا تحت أسماء أدواخيل في الشرق والرقيدة في الجنوب وتمتاز بتضاريس أحادية الإنحراف¹.

يقع عرق إقيدي في الشرق وتحمي كثبانه الرملية مرتفعات رملية من الغرب ومن الشمال، وتمثل تركيبته الجيولوجية طبيعة المنطقة الصحراوية المتكونة من العرق، والهضاب الصخرية وبرك شكلتها الأودية. وحسب التقسيم الإداري لسنة 1984 فإن ولاية تندوف تتكون من بلديتين هما: بلدية تندوف وبلدية أم العسل.

4-أصول تسمية المنطقة:

تعد تندوف في الأصل عبارة عن واحة صغيرة، ونقطة وصل هامة بين مختلف بلدان المناطق المجاورة لها، فترجع تسميتها حسب بعض المؤرخين إلى عدة تعريفات مختلفة ومن بينها:

4-1-تنطوف:

و في تفسيرها هو أنها منطقة تزار من كل الأطباق وذلك نظرا لقيمتها التجارية والعلمية والدينية إذ كانت تندوف قديما محطة للقوافل على الطريق التجاري ومنبرا علميا

4-2-تين دوف:

و هي كلمة تنقسم إلى شطرين:

تين: هي العين التي تجري بالماء ، دوف: تعني أن هذه العين تجري بغزارة.²

¹ سبيح صالح، حيداس احميدة، دراسة النقوش الصخرية بمنطقة تندوف -الرصفة وأم الطوابع نودجا، مذكرة ليسانس في علم الآثار، قسم التاريخ والآثار، جامعة تلمسان، 2011/2010، ص11.

² مديرية السياحة لولاية تندوف، معطيات سياحية، المونوغرافية السياحية للولاية، 2021، ص1.

4-3- تند فس:

فلقد اختلف الكثير من الباحثين والمهتمين بتراث المنطقة في أصل تسمية تندوف بهذا الاسم فكما ذكر "المؤرخ البكري" في كتاب المسالك والممالك يقول: "إنها مركز صحراوي به آبار يحفرها المسافرون فلا تلبث أن تنهار وتندفن" ¹

5- جيولوجيا المنطقة (المناخ):

يتجه حوض تندوف من الجنوب الغربي إلى الشمال الشرقي يحده شمالا الأطلس المغربي وجنوبا سلسلة الرقيبات، وشرقا منخفض عرق شاش وجبال أوقرطة وغربا حوض العيون الموريتاني، يتكون حوض تندوف من صخور تعود إلى الزمن الأول مغطاة بتكوينات قارية مسطحة تعود إلى الزمن الثالث وتتجسد في الحمادة، تتركز صخور الزمن الأول على القاعدة القارية التي تعود إلى الزمن ما قبل الكامبري في الجنوب أو في الشمال فهي تتركز على القاعدة القارية لجبال الأطلس المغربي، تكوينات ذات انحدار بسيط في الجنوب (من 1° إلى 2°) و معتبرة في الشمال (من 8° إلى 12°) ومن خصوصيات التكوينات الجيولوجية للقاعدة القارية أنها غنية بصخور الكوارتز، والحديد. ²

و بالجزء الشمالي من الحوض توجد طبقة سميكة من الجير وتعود تكوينات قارة الجبيلات وعوينة بلقرع إلى هذه الفترة وعلى السفح الشمالي لحوض تندوف، وهي تكوينات ناتجة عن ذوبان الجليد قديما. أعطت دراسة هذه الصخور العديد من المستحثات التي كانت تعيش بالمنطقة البحرية (حلزونيات، قواقع ضخمة، ثلاثي الفصوص).

حيث تتميز بـ:

- ❖ طقس حار وجاف صيفا ومعتدل شتاء وتتأثر المنطقة بتيارات المحيط الأطلسي.
- ❖ نسبة الرطوبة في المنطقة ما بين 3% إلى 5%، متوسط درجات الحرارة صيفا بين 35 و 47 درجة أما شتاء ما بين 20 و 30 درجة.

¹ أبو عبد الله بن عبد العزيز بن محمد البكري، المسالك والممالك، تحقيق، جمال كلبه، الجزء الثاني، ط1، دار الكتب، بيروت لبنان، 2002، ص242.

² تقرير صادر عن الديوان الوطني للحظيرة الثقافية لولاية تندوف، 2011، ص13.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

❖ تحتوي على طاقة طبيعية (الشمسية , الرياح).

❖ نمو ديمغرافي غير متناسق مع شساعة المنطقة.¹

6-النمو الديموغرافي للمنطقة من خلال تطور وتوزيع السكان:

عرفت الولاية تطور ملحوظ للسكان خلال مختلف الإحصاءات العامة للسكان التي أقيمت منذ الاستقلال، حيث قفز عدد السكان من 4.500 نسمة في سنة 1966 إلى 7.417 نسمة سنة 1977 وذلك بنمو قدره 2.917 أي بنسبة 5,9%. خلال الإحصاء العام للسكان والسكن 1987 بلغ عدد السكان 16.428 نسمة بنمو قدره 9.011 أي بنسبة 12,15%. أما في الإحصاء العام للسكان والسكن 1998 قدر عدد السكان بـ 27.060 نسمة بنمو قدره 10.632 أي بنسبة 5,87% مقارنة بالإحصاء العام للسكان والسكن 1987.

يقدر عدد سكان الولاية حسب نتائج الإحصاء العام للسكان والسكن لسنة 2008 بحوالي 49.149 نسمة أي بزيادة قدرها 22.089 نسمة مقارنة مع إحصائيات 1998 وبمعدل نمو قدره 6,3% فإن التركيبة السكانية حسب فئات الأعمار توضح جليا أن الشريحة السكانية التي تقل أعمارها عن 35 سنة تمثل أكثر من 69,86% من مجموع السكان بما فيهم 31.721 إناث أي بنسبة 49,46%. إن التركيبة السكانية حسب التجمعات توضح لنا جليا تركز هذه الأخيرة في مقر بلدية تندوف بنسبة تقدر بـ 94,25% مقابل 5,05% لبلدية أم العسل.

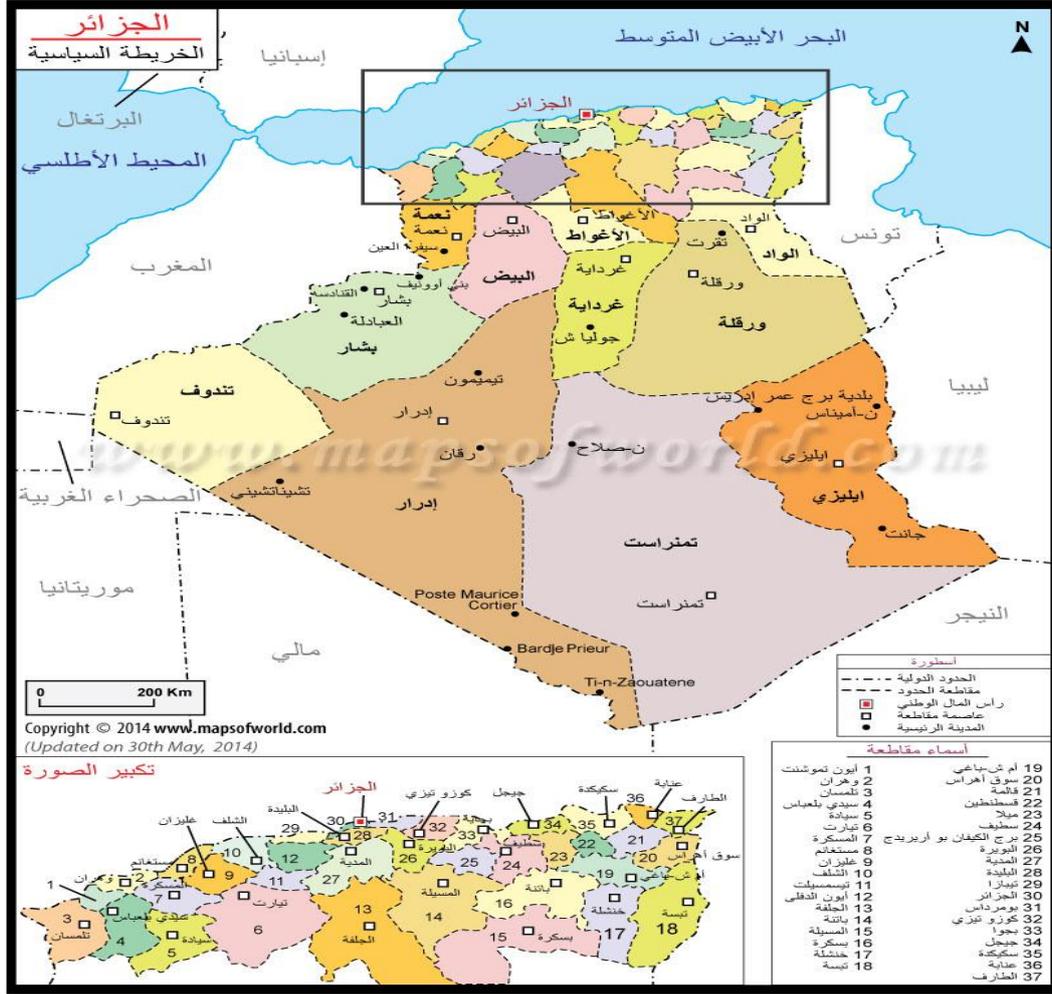
جدول رقم (03) يبين التوزيع السكاني لولاية تندوف

التوزيع	عدد السكان	نسبة التمرکز
تجمع حضري رئيسي	101.596	97,95%
تجمع حضري ثانوي	1.403	1,35%
مناطق مبعثرة	726	0,70%
المجموع	103.725	100%

المصدر: معطيات مقدمة من طرف مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية، ولاية تندوف، 2021، ص10.

¹ أحمد سليمان، تاريخ المدن الجزائرية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2007، ص169.

الشكل رقم (02): الخريطة السياسية للجزائر



المصدر: www.mapsoftworld.com 2014

ثانيا: سوسولوجيا المنطقة

7- طبيعة التركيبة الاجتماعية والثقافية لولاية تندوف:

تعتبر التركيبة الاجتماعية لمدينة تندوف من بين أهم وأكبر المجتمعات الحسانية، إذ يشكل المجتمع البيطاني السواد الأعظم من ساكنة ولاية تندوف هذا ما أكده الدكتور: غالى الزيرفي كتابه "نظرات في اللهجة الحسانية"، فتندوف تزخر بثقافة وتراث واسع، فالزائر إليها بشد انتباهه عاداتها وتقاليدها المختلفة التي لا تزال راسخة على مر العصور في هذا المجتمع المحافظ، ورغم محاولات الاستعمار واعوانه للقضاء عليها وتذويبها إلا أنها لا تزال شامخة، فعلى الرغم من الغزو الثقافي.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

إلا أن المجتمع الحساني من بين المجتمعات العربية القليلة التي حافظت على مقوماتها التقليدية، فبالرغم من تشابه مجتمعات عربية اسلامية أخرى إلا أنه يتميز عنها في ملامح سوسيو ثقافية أساسية كتلك المتعلقة بالباس واللهجة والطقوس والعادات والتقاليد والنظام الاجتماعي بشكل عام في مجموعات متواجدة في الجنوب الغربي الجزائري واقصى الجنوب الجزائري والصحراء الغربية، وموريتانيا وجنوب المغرب الأقصى وشمال مالي والنيجر.

والواقع أن المشهد الثقافي بالمنطقة لم يقتصر على إبداعات الرجال فقط... ذلك أن مساهمة المرأة كانت واضحة وجلية في كافة مناحي الحياة تعطر الفضاء التيندوفي بروائع القصائد الصوفية والمدائح النبوية الشريفة... وهنالك بالبادية ذاع صيت الفقيهة المربية دنة بنت عبد الحي الرقبية التي حملت على عاتقها رسالة نبيلة في نشر الدين والعلم عبر ربوع بوادي تندوف حسب الباحث والمهتم بالتراث الأستاذ الراضي أحمد الذي أكد أن المنطقة أنجبت الكثير من الفقيهات والشاعرات والقابلات اللواتي شرفن مجتمعهن بفضل أعمالهن الجليلة في كل المجالات والمسائل والأمور¹.

إلى جانب ذلك تحتزن الذاكرة الشعبية بالمنطقة تراثا هائلا في شقيه المادي واللامادي، والحظيرة الثقافية الوطنية بتندوف مكسب كبير لأنها الوعاء الحافظ لهذه الكنوز التي توارثها الساكنة بهذه المنطقة جيلا بعد جيل.

فإضافة إلى المواقع الأثرية والسياحية بتندوف وأم العسل هناك التحف المعمارية التي تعكس حضارة وثقافة المنطقة من خلال زاوية أهل بلعشم ودويرية أهل العبد ودار الديباني الدوسري، أما المخطوطات فهي إرث أصيل يتوزع على بعض الخزانات المعروفة كخزانة آل بلعشم وخزانة أهل العبد وخزانة الفقيه باليل الرقبية الذي كان صاحب زاوية ببادية تيندوف.

لقد حافظت تندوف على زخمها الحضاري والثقافي، ومازالت الأعياد التقليدية بالمنطقة تؤكد على أصالة هذا الإرث من خلال إحياء احتفالات المولد النبوي الشريف، وموسم بن بلعشم، ومعروف سيدي أحمد الرقبية، ومعروف سيدنا بلال وعيد تيفسكي الذي تشتهر به منطقة أم لعسل بمناسبة حلول فصل الربيع.

¹ بن دهينة مصطفى، قطوف من تاريخ تندوف، مرجع سابق ص 12، 13

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

إضافة إلى كل ذلك يزخر الديوان الأدبي التيندوفي بكم كبير من القصائد الطول والحكم والأمثال والأحاجي والألغاز والأساطير والروايات والحكايا، ولعل قصة (هدارة رفيق النعام) التي دخلت الأدب العالمي بكل جدارة واقتدار خير دليل على خصوصية الموروث الأدبي بهذه المنطقة التي تحفظ جل تراثها باللهجة الحسانية القريبة جدا إلى اللغة العربية الفصحى في المبنى والمعنى وهذا دليل قاطع أن الموروث الثقافي بالمنطقة خصب ومتنوع في مختلف أبعاده، ومن بين أهم المظاهر الاجتماعية والثقافية في المجتمع التندوفي، مسألة إكرام الضيف والإحسان إليه¹.

لا بد من التذكير بأن الحسانية ورغم الوحدة والتماثل الذي يميزها على اتساع مجالها الجغرافي إلا أنها تختلف إختلافا طفيفا في بعض مناطق انتشارها².

فمما يؤكد أن ثقافة المجتمع التندوفي الحساني تعكس مدى سعي الانسان لإعادة خلق بنيات للإنتاج والاستقرار ولم تكن مجرد صدف تاريخية وهذا يؤكد حتما أن المرجعية الثقافية صالحة كمرجعية في التخطيط وصالحة لمفردات الانتماء والرضا كمدخل تسهل مجالات المشاركة الفعالة في تنظيم العمل الاجتماعي والاقتصادي والثقافي³.

إضافة إلى ذلك لعبت بعض العائلات التيندوفية دورا كبيرا في الحفاظ على الموروث الثقافي والعلمي بالمنطقة، والمخطوطات التي سلمت من العبث والضياع مازالت شاهدة على إرث تيندوف في المجالات الدينية والثقافية والعلمية، بينما ساهم فقهاء وعلماء وشيوخ الرقيبات مساهمة فعالة وكان لهم الدور البارز في الحفاظ على المنهج الإسلامي القويم من خلال محاضرتهم وكتابتهم التي انتشرت عبر كل بوادي وحمادات تيندوف حيث سادت الطريقة التربوية والتعليمية الأصيلة للشيخ الفقيه والولي الصالح سيدي أحمد الرقيبي، وإلى زمن قريب عاش بأحضان الجهة الفقيه الجليل والقاضي الأمعي توهامي سيدي الحبيب الذي تولى القضاء الشرعي بتيندوف، ذلك أن أهل هذه المنطقة رفضوا قاطعا الخضوع لأحكام القانون الفرنسي في الأمور والمسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية، والقاضي سيدي التوهامي الحبيب الذي قضى فترة من عمره براحتي بني عباس

¹ العالية ماء العينين، التبراع في الشعر الحساني "المفهوم، السياق، الثقافة"، دار أبي رقرق للطباعة والنشر، الرباط، ط 1، 2015، ص41.

² غالي الزبير، نظرات في اللهجة الحسانية، دار النشر لارماتن، راصد، ط 1، 2013، ص14.

³ مصطفى عبد الدايم، ثقافتنا الوطنية (الجمهورية الصحراوية الديمقراطية)، العدد 09، 2014، ص28.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

وتبليالة سليل عائلة كريمة أنجبت شيوخا وفقهاء كما أنجبت مجاهدين ومناضلين خدموا القضية الوطنية إبان الاحتلال الفرنسي للجزائر، وكان لهم شرف المساهمة في تحرير هذا الوطن الكبير.

يمكن القول بأن تجليات المشهد الثقافي واضحة في كل مجتمع من خلال حفاظه على ثقافته وعاداته وتقاليده التي تميزه عن باقي المجتمعات وبصورة رمزية وملموسة ومرئية.

كما ترتبط البنية الشخصية ارتباطا وثيقا بالثقافة المميزة لمجتمع معين، معتبرين الثقافة محددة لنظام القيم الأساسية للمجتمع، وأن لكل نظام إجتماعي ثقافي يتميز بشخصية أساسية يميل من خلالها الثقافيون في صلب تحليلاتهم إلى دراسة النظم الإجتماعية وإعطاء وزن حاسم للقيم الإجتماعية والثقافية لمجتمع ما، تضمن انتقالها من جيل إلى آخر¹.

يمكن القول أن المدينة الصحراوية تتميز بخصوصيات عدة، من بينها التركيبة الإجتماعية ذات التنوع القوي، حيث نجد بتندوف مكونات عدة داخل نفس المدينة، فهناك **المستوى القبلي** الذي ينتج عنه الانتماء إلى إحدى القبائل، ثم هناك تعدد في الأصول الجغرافية الناتج عن الموقع الجغرافي لهذه المدينة، إذا تعدد الإنتماءات لتتجاوز الحدود، فيتعلق الأمر بأفراد ينحدرون من دول الجوار كالمغرب، موريتانيا، وبشكل أكبر من الصحراء الغربية ارتباطا بالمدينة الصحراوية بحركة التجارة، سمح بحدوث نوع من التقارب والتداخل بين الساكنة الأصلية والوافدين على المدن بشكل متكرر أو بغرض العبور، الأمر الذي سيتطور لينتج علاقات تقارب، صداقة، تعاون، مصاهرة... إلخ، لذلك يمكن لمن يزور تندوف أي يشد إنتباهه الحضور القوي للأجانب، مما يعبر بوضوح عن مدى ثراء التركيبة الإجتماعية كتعبير عن أحد خصوصيات المدينة الصحراوية التي تتأقلم مع سلوك الترحال والإنتقال بدل الإستقرار الدائم، يبقى أن الحضور القوي لأفراد من الصحراء الغربية يفسره قرب تندوف من المخيمات وكونها بوابة عبور نحو الصحراء الغربية، دون أن ننسى حجم المساعدات والتعاون بين الجزائر والصحراء الغربية الذي يجسده تسهيل إمكانية الإنتقال من وإلى الجزائر عبر بوابة تندوف، ضف إلى

¹ بورون وف بوتريكو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1986، ص29.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

ذلك طبيعة تكون المدينة الصحراوية نفسها وكيفية إستقرار البشر بها بإستحضار عامل التجارة كعامل أساسي منتج للثراء الإجتماعي¹.

8- كيفية الترحال عند المجتمع البدوي:

يعتمد الرحيل عند المجتمع البدوي على الإبل بالدرجة الأولى حيث يخصص لكل منها عمله:

- جمال الخيام: وهي الجمال التي تحمل عليها خيام لفريك.
- جمال لمساييم: وهي التي تحمل النساء والأطفال داخل لمسامة أي الهودج.
- جمال المير: وهي التي تحمل مختلف الأمتية الأخرى.
- جمال الروايا: وهي التي تحمل المياه.
- جمال الرواحل: وهي خاصة بركوب لفريك لحمايته وتمتاز بسرعة فائقة عن الجمال الأخرين².

9- الخيمة التقليدية رمز من رموز الثقافة في تندوف:

إن للخيمة في تندوف معاني كثيرة متصلة عبر الزمن في عنوان الوجود تحنها، فلخيمة تمارس فيها كل التقاليد ففيها يتم عقد القيران، و فيها تتم ممارسة التعاليم الدينية والقرآنية وتعقد فيها مختلف عقود البيع والشراء ومعاهدات الصلح وتحديد خطط الحرب فلخيمة هي عنوان للإصلاح ذات البين، وإكرام الضيف تتجلى فيها كل صور الحياة البدوية فهي عند أهل المنطقة تعتبر الملاذ الدائم الذي أقامه الأجداد لبناء هويتهم التاريخية وتمسك الأحفاد بها لتبقى رمزا للشموخ والعطاء وعزة للإنسان التندوفي³.

¹ موسى أمين، ممارسة الفضاء العمومي داخل المدينة الصحراوية "دراسة ميدانية بكل من حي الرماضين وحي تندوف لطفي بمدينة تندوف، مذكرة ماستر، تخصص علم الاجتماع الحضري، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2019، ص35.

² أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعية (الفايسوك) على عادات وتقاليد المجتمع بتندوف، مرجع سابق ص37.

³ مباركة بلحسن، المرأة الحسانية وثقافة الجسد، مقارنة أنثروبولوجية للجنسانية، دار النشر حي حيرش إبراهيم العلمة، سطيف، ط1، 2019، ص20.

كل هاته الأحداث جعلت الخيمة تصارع الزمن من أجل البقاء في زحمة البناء العصري المزخرف والملون والذي جعل الكثير من سكان المنطقة يعزفون عن الإهتمام بها، ولم يتبقى إلى القليل من الذين يدركون قيمتها وأهميتها، حيث تحاك قطع الخيمة المسماة "لفليج" الوحدة الأساسية التي تصنع منها الخيمة¹.

10- النظام الإجتماعي وخصوصية الطابع القبلي والرعوي للمنطقة:

في مطلع القرن 16م عرفت منطقة تندوف التأسيس الفعلي لها، بحيث توافدت عليها مجموعة من القبائل التي كانت تنتقل من مكان لآخر ثم إستقرت بالمنطقة، وهذا يرجع لموقعها الجيوستراتيجي بين الشمال والجنوب، خصوصا دول الساحل بإعتبارها حلقة تربط خمسة طرق المواصلات التجارية الهامة².

و من هنا نتطرق إلى مراحل تطور المجتمع التندوفي من البدو والرحل إلى الحضر والتمدن فالمجتمع البدوي الرعوي، بتندوف هو عبارة عن رحل يقطعون مع ماشيتهم سهوب الغرب الصحراوي الشاسع بالبحث عن المراعي ونقاط المياه، فالبادية تعني باللهجة الحسانية الصحاري التي فيها الرعي يتكون مجتمع البدو من تجمعات سكانية ذات طابع بدائي تعتمد في حياتها على التعايش مع الطبيعة كل ماهو موجود لصنع مقومات الحياة وتسمى الوحدة الأساسية "لفريك" وهو مجموعة من الخيام مع بعضها وقد يوجد في المنطقة الواحدة أكثر من افريك، كما أنه قد يتعداها إلى أكثر بحيث تكون المسافة بين "لفريك" وآخر حوالي خمسة كيلومتر أو أكثر وتسمى هذه المسافة بـ"لسراح" وهي المكان الذي تسرح فيه الماشية والتي تتكون من الإبل والغنم .

يرتكز "لفريك" على المرابط وهو مدرس القران والشيخ وهو رئيس لفريك ومثله في مختلف التجمعات مع القبائل الأخرى في أمور السلم والحرب وهناك الكثير من الأعمال داخل لفريك فالنساء يقمن بتجهيزات الخيمة والطهي وحلب الأغنام وغيرها.³

¹ حميد مكفولة، الطاهر هيفاء، أشكال الاتصال وطبيعة دورها في تنظيم العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع المحلي - تندوف أنموذجا، مذكرة ماستر، تخصص اتصال تنظيمي، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2018/2019، ص47.

² مجلة تندوف مونوغرافيا سياحية، مديرية السياحة 2018، ص 18.

³ جوادي سفيان، يجيا محجوبة، أثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعية (الفايسبوك) على عادات وتقاليد المجتمع بتندوف، دراسة ميدانية لعينة من سكان المنطقة، مذكرة ماستر، تخصص اتصال وعلاقات عامة، شعبة علوم الاعلام والاتصال، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019/2020، ص36.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

أما الأطفال فهم يراعون الجديان بعد العودة من لمسيد أي المسجد أما الرجال فهم يقومون بجميع الأعمال الشاقة من حفر الآبار وجلب الماء على الجمال والحمير والذهاب في التجارة بالقوافل، وصد العدو ومجاهته وكذا الصيد والتبواه أي الاطلاع على مكان الماء والترحال، ويتم الترحال عند أهل البادية في ظل الظروف التالية:

الخوف من مباغته العدو، البحث عن الأكل والماء وهذا تابع للمزنة وهي المطر البحث عن دار الصيف وتبدأ من نهاية تفسكي أي فصل الربيع.

فالحديث عن تأسيس المنطقة يستدعي بالضرورة منا بعض التفصيل في كيفية استقرار بعض القبائل بها وجعلها مدنة ومستقر لهم، لقد كانت تندوف معبرا للقوافل التجارية المتجهة إلى بلاد المغرب فقد كانت منطقة تندوف قبل عدة قرون وكباقي مناطق الصحراء الكبرى تعيش على النظام القبلي والعشائري التقليدي، فعرفت هذه الفترة توافد كبير لمختلف القبائل وهم الرقيبات، تجكانت، الشعانية، الشراقة وغيرهم من القبائل تتعايش بهذه المنطقة تبعا لطرق وأساليب المعيشة التي كانت تفرض على الجميع حركة متواصلة قصد التجارة والمقايضة بالمدن والحواضر، قصد تتبع مساقط الغيث بحثا عن الماء والكأ مثلهم مثل البوادي والصحاري الأخرى حيث شكل هذا المزيج المتجانس السكان الأصليين للمنطقة.¹

وبفضل الإشعاع الديني والعلمي والثقافي لزاوية العلامة محمد المختار بن بلعش، توافد الطلاب من كل حذب وصبوب، وأصبحت تندوف تفتخر بأول جامعة بالصحراء الكبرى حسب المفهوم الحديث، ومن تلکم الجامعة تخرج الآلاف من العلماء والفقهاء والأئمة والحفاظ والمعلمين، ومن مفاخر هذه الجامعة أن أوسكار ملك السويد والنرويج آنذاك طلب من الخليفة العثماني عبد الحميد الثاني أن يرسل إليه بعثة علمية شرط أن يكون على رأسها النسابة الفقيه والعالم الأديب محمود التركي الذي يعتبر من أنجب تلاميذ العلامة الكبير بن بلعش وعلى نفس الدرب تفرغ سيدي المنير وسيدي العرابي لنشر الوعي الدين وكان لهما الدور البارز في بث روح التسامح والأخوة والترابط بين أهل المنطقة.²

¹ بوعسرية مريم، الطاهر مني، جرد المخطوطات والوثائق بولاية تندوف، مذكرة ليسانس في الآثار، قسم التاريخ والآثار، جامعة تلمسان، 2011/2010، ص2.

² بن دهينة مصطفى، قطوف من تاريخ تندوف (مقاربة في مسيرة الكفاح الوطني بمنطقة تندوف خلال فترة الاحتلال الفرنسي للجزائر، المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، دار راجعي للنشر، 2010، ص11.

11-منطقة تندوف إقتصاديا:

عرفت المنطقة منذ القدم بشرواتها الطبيعية والغابية والحيوانية إذ تتوفر ولاية تندوف إلى جانب الثروة الشمسية على موارد طبيعية ومنجمية ترسم مستقبل المنطقة القادم، فالثروة المنجمية هي واقع حي وملمس، وقد تم إحصاء العديد من المؤشرات للمواد المعدنية النافعة يأتي في مقدمتها الحديد المتواجد بمنطقة غار جبيلات ومنطقة مشري عبد العزيز، والتي تم إكتشافها سنة 1952 تتربع على مساحة مقدرة بحوالي 300 كلم²، ويقدر احتياطهما التقديري بـ 03 آلاف مليار طن من معدن الحديد، إضافة إلى ذلك نذكر مادة الكلس، والطين، الجبس وكلها مواد تستعمل كمواد البناء. وإضافة إلى منجم الحديد، هناك موارد طبيعية على قدر كبير من الأهمية لا سيما وأن الولاية تتوفر على احتياطي هام من مادة الملح تتواجد بمنطقة السبخة، مع الإشارة إلى أن هذه المادة غير مستغلة بعد وبخصوص منجم غار جبيلات ومشري عبد العزيز فان نشاطهما يدخل في إطار الاقتصاد الوطني، ويحظى هذا الامر بعناية واهتمام كبيرين من طرف الدولة عن طريق شركة سونا طراك المخول لها تسيير عملية الاستغلال، تشتهر المنطقة بتربية الأنواع الأصيلة من الإبل، لذلك مازالت رائدة في هذا المجال، ولاعجب أنها نالت لقباً يعكس أصالتها، وتميزها، وحرفيتها، إذ عرفت منذ القدم بعاصمة الجمال.

بعد السنوات الأولى من الاستقلال وبفضل مجهودات الدولة الجبارة توجهت تندوف نحو التنمية الفلاحية، فقد ظهرت من خلال ذلك نتائج مشرفة، ولكن ذلك كان بالتركيز دوماً على خصوصية المنطقة المتميزة والمعروفة بنشاطها الرعوي، فتربية الإبل بالإضافة إلى الماعز وبعض الأنواع من الأغنام الأصيلة والمتنوعة، تأتي على قائمة النشاط الفلاحي والاقتصادي لهذه الجهة من الوطن¹.

12-أفاق التنمية الاقتصادية:

إضافة إلى موقعها الجيوستراتيجي والمعاينة المعدة، يتضح إن الولاية تواجه عدة صعوبات، التي تعرقل تنميتها نذكر منها:

➤ شساعة مساحة الولاية.

¹ بن دهيبة مصطفى، قطوف من تاريخ تندوف (مقاربة في مسيرة الكفاح الوطني بمنطقة تندوف خلال فترة الاحتلال الفرنسي للجزائر)، المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، دار راجعي للنشر، 2010، ص9.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

➤ بعد الولاية بالنسبة إلى مراكز النفوذ الكبيرة.

➤ منشآت اقتصادية جد محدودة في طور التكوين.

➤ عدم معرفة الموارد المائية.

مع هذا تتوفر ولاية تندوف على إمكانات طبيعية ومنشآت قاعدية هامة ستساهم في إحداث نقلة نوعية في الجهود الاقتصادية التنموي نذكر منها:

- مناجم الحديد بغار الجبيلات ومشري عبد العزيز وغيرها من المواد النافعة (حجارة البناء، الحصى، الطين، صناعة مواد البناء والخزف ومادة الملح) عبر تراب الولاية.

إن استغلال هذه الموارد يتطلب إنشاء منطقة صناعية بهدف تجميع الإمكانيات المحلية وسيسمح بإقامة مشاريع محورية ذات أبعاد محلية، وطنية وجهوية ومن جهة أخرى يشكل القطاع السياحي بما تتوفر عليه المنطقة من مناظر طبيعية متنوعة وسيلة للاستثمار والتوسع مع ضرورة الإهتمام بحماية المواقع السياحية والأثرية عن طريق اعتماد الآليات المخصصة لذلك.

تدل المؤشرات والآثار العائدة إلى الإنسان الحجري إلى وجود تاريخي قديم بمنطقة لكحال حيث مواقع

إنسان العصر البدائي:

● مغارة الشناشن.

● صناعة الحجارة (مسننة - فؤوس - أوتاد...).

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

ثالثا: معلومات عامة عن مديرية توزيع الكهرباء والغاز تندوف.

فمن أجل تسليط الضوء أكثر على عملية تعزيز الأداء الوظيفي واستكمال لهذا البحث فإنه يوجد العديد من المؤسسات الإقتصادية بالولاية نذكر من أهمها:

مديرية البريد وتكنولوجيا الاتصال **DPTC**، الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر **ANGEM**

مركز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة **CFPME**، الجزائرية للمياه فرع تندوف **ADE**

الوكالة الولائية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**، الصندوق الوطني للتقاعد فرع تندوف **CNR**

ديوان الترقية والتسيير العقاري **OPGI**، الوكالة المحلية للإستثمار **ANDI**، صندوق الضمان الإجتماعي

للأجراء **CNAS**، صندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء **CASNOS**

شركة نפטال فرع تندوف **NAFTAL**، الديوان الوطني للتطهير فرع تندوف **OND**

الخطوك الجوية الجزائرية وكالة تندوف **AIR ALGERIE TDF**، الصندوق الوطني للسكن **CNL**،

شركات موبيليس، وجيزي وأوريدو. **MOBILIS.DJEZY.OREDO**

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة **CNAC**، شركة للتأمينات **SAA**

مديرية بريد الجزائر فرع تندوف **DPA TDF**، المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية **UNNA**

مفتشية العمل **IT**، إتصالات الجزائر **Telecom**، بنك التنمية المحلية **BDL**

البنك الوطني الجزائري **BNA**، بنك الفلاحة والتنمية الريفية **BADR**

بنك الجزائر **BA**، الوكالة العقارية، الوكالة المحلية للتشغيل **AWEM**، المؤسسة الوطنية للنقل الحضري

SNTU

فعلى غرار ذكر العديد من المؤسسات الإقتصادية المتواجدة بولاية تندوف إلا أننا قد اخترنا شركة توزيع

الكهرباء والغاز تندوف التابعة إداريا لمجمع سونلغاز وذلك اعتبارا من أن هذا المجمع بشكل إحدى المؤسسات

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

الإقتصادية العمومية العريقة في الجزائر بصفة خاصة وحوض البحر الأبيض المتوسط بصفة عامة وعليه سوف نحاول في مايلي التعرف على الشركة من خلال إلى إعطاء نظرة شاملة عن الشركة ونشاطها.

13-لمحة تاريخية عن المؤسسة محل الدراسة:

مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تندوف تابعة للشركة المسماة " شركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب " المتواجدة بولاية وهران، تأسست كمديرية للتوزيع بالولاية سنة 2005 بموجب قرار رقم 730 المؤرخ في 21 جوان 2005 المتضمن تنظيم المديرية العامة للتوزيع الغرب، بحيث كانت من قبل عبارة عن وحدة تابعة لولاية بشار، أما الآن فهي مديرية مستقلة تابعة مباشرة لولاية وهران.

الشكل رقم (03): الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز مديرية التوزيع تندوف (الوكالة التجارية)



المصدر: تم إلتقاط الصورة من طرف الباحث بمديرية التوزيع تندوف 2022.

14- نشاط المؤسسة:

- تتمثل في نشاطها التجاري ألا وهو بيع الكهرباء والغاز والخدمات الأخرى المتمثلة في توصيل الكهرباء والغاز للزبائن وكذا القيام باستثمارات في مجال تطوير شبكات الكهرباء والغاز.
- تقوم مديرية التوزيع لولاية تندوف بتسيير شبكة الكهرباء التي يصل طولها إلى 1396 كلم منها 1123 كلم شبكة التوتر المتوسط و273 كلم شبكة التوتر المنخفض.
 - عدد الزبائن الكهرباء التوتر المتوسط 352، والتوتر المنخفض 16548 بمعدل كهربة قدر بـ 99 %.
 - عدد زبائن الغاز الضغط المنخفض 1100 بمعدل اختراق 49,28 %، ومحصول بمرودية 12,13 %.
 - تغذى ولاية تندوف بالطاقة الكهربائية عن طريق 06 محطات توليد للكهرباء
- ثلاثة 03 منها تغذي بلدية تندوف (المحطة الغربية، والمحطة الشمالية، ومحطة غار جبيلات).¹

الثلاثة المتبقية تغذي على التوالي كل من:

1-الأولى: قريتي ام العسل وحاسي منير.

2-الثانية: تغذي قرية حاسي حجي.

3-الثالثة: فتغذي الوحدات العسكرية المتواجدة في البلدية وعبر أنحاء الولاية.²

14-أ- محطات التوليد:

- محطة إنتاج الطاقة الكهربائية لتندوف: 99200 كيلواط (4تيرينات، 9 مولدات)

4700 كيلواط (10مولدات)

- محطة إنتاج الطاقة الكهربائية بأم العسل: (11مولد) 4SITE 02.

-محطة إنتاج الطاقة الكهربائية بحاسي حجي: 7500 كيلواط (9مولدات) SITE 01.

- محطة إنتاج الطاقة الكهربائية بفور لظفي: 1250 كيلواط.

¹ حساني يارة، رفاوي زينب، دور التكوين في تنمية مهارات العاملين -دراسة حالة مؤسسة سزنلغاز، تندوف، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، معهد علوم التسيير (2016/2017)، ص51.

² ساخي توفة، مولودي رباب، تدريب الموارد البشرية بطريقة العصف الذهني، دراسة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، تندوف، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، معهد علوم التسيير (2016/2017)، ص71.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

14- ب- مراكز التحويل والتوزيع بمدينة تندوف:

- منبع تحويل رئيسي بحجى موساني 30/10 كيلوفولط بقدرة 20ميغا فولط امبير.
- منبع تحويل رئيسي بحجى سليمان عميرات 30/10 كيلوفولط بقدرة 20ميغا فولط امبير.
- منبع تحويل رئيسي بحجى السلاقة 30/10 كيلوفولط كيلوفولط بقدرة 10ميغا فولط امبير.
- مركز توزيع للتوتر العالي بمحطة التوليد 30/30 كيلوفولط.

فيما يخص شبكة التوزيع سجلت مديرية التوزيع بعض الاضطرابات على مستوى خطوط الضغط العالى الارضية والهوائية قدرت بـ 44 حادث وهذا راجع إلى الاسباب التالية:

- أشغال الحفر بمختلف أحياء المدينة.
 - قدم بعض خطوط وكوابل الشبكة الكهربائية.
 - بعض الاضطرابات الجوية خلال شهري فيفري وماي.
- مقارنة بالسنوات القليلة الماضية لاحظنا تحسنا ملحوظا فيما يخص تسجيل الاضطرابات وهذا التحسن يرجع إلى الجهود المبذولة من طرف المديرية التوزيع التي تمثلت فيما يلي:

- ❖ إنشاء مراكز التحويل (50 مركز تحويل الضغط العالي إلى الضغط المنخفض لسنة 2013، 30 مركز تحويل خلال سنة 2014) في اطار المخطط الاستعجالي والبرنامج الداتي للمديرية.
- ❖ تجديد الشبكة الكهربائية الارضية والهوائية (البرنامج الداتي للمديرية).
- ❖ تدعيم الشبكة بخطوط جديدة للتوتر العالي وهذا في اطار المخطط الاستعجالي وبرنامج الدولة.
- ❖ إعادة تأهيل شبكة التيار المنخفض.
- ❖ إنشاء مركز توزيع الضغط العالي 30/30 كيلوفولط بالمحطة الجنوبية للإنتاج.
- ❖ تفعيل برامج الصيانة للمنشآت الكهربائية المسطرة من طرف المديرية.
- ❖ تدعيم برامج الخدمة الازامية والمداومة بالموارد البشرية والمادية.

15-هيكلية الشبكات الكهربائية:

- إنشاء خط ضغط متوسط إتجاه الحكمة.
- إعادة الهيكلة شبكة حاسي خبي.
- إعادة الهيكلة شبكة ام العسل.
- إنشاء خطين ضغط 30 ك ف إتجاه المحول الرئيسي رقم 04.
- إنشاء خطين ضغط 10 ك ف إتجاه المحول الرئيسي رقم 04 نحو المحول رقم 317.
- إنشاء خطين ضغط 10 ك ف إتجاه المحول الرئيسي رقم 04 نحو المحول رقم 95.
- إنشاء خطين ضغط 10 ك ف إتجاه المحول الرئيسي رقم 04 نحو المحول رقم 54.
- إنشاء خطين ضغط 10 ك ف إتجاه المحول الرئيسي رقم 04 نحو المحول رقم 285¹.

16-أنواع زبائن مديرية التوزيع:

يعتبر زبائن المديرية بتندوف المستهلكين النهائيين الذين يشترون ويستعملون السلعة المتمثلة في الكهرباء والغاز لأغراض شخصية أو منزلية أو صناعية لإشباع حاجاتهم. وتقسم المديرية زبائنها إلى ثلاثة أنواع:

16-أ-زبائن كهرباء التوتر المتوسط (MT) Medium Tension:

يتمثل هذا النوع من الزبائن في المستهلكين الذين يستعملون المحولات الكهربائية مثل الفلاحين، الشركات، والمؤسسات الكبيرة، ونظرا للاستهلاك الكبير للطاقة فإن المديرية تحصل مستحققاتها كل شهر من هؤلاء الزبائن. وبلغ عدد زبائنها 352.

16-ب-زبائن التوتر المنخفض (BT) Basse Tension:

يتمثل هذا النوع من الزبائن في الأفراد العاديين المستهلكين للكهرباء والمستعملين العدادات العادية كالموجودة في المنازل وسعيا لتسهيل عملية التحصيل الديون فقد قسم مجموع الزبائن على حسب كل منطقة إلى 30 فوج حيث يقوم كل فوج بتسديد مستحققاته في فترات معينة والمحددة بثلاثة أشهر.

16-ج-زبائن الضغط المنخفض (BP) Basse Pression:

¹ كرم زليخة، بوصبيغ وسيلة، واقع تسيير الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية العمومية، دراسة مؤسسة تويج الكهرباء والغاز تندوف، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، معهد علوم التسيير (2016/2017)، ص57.

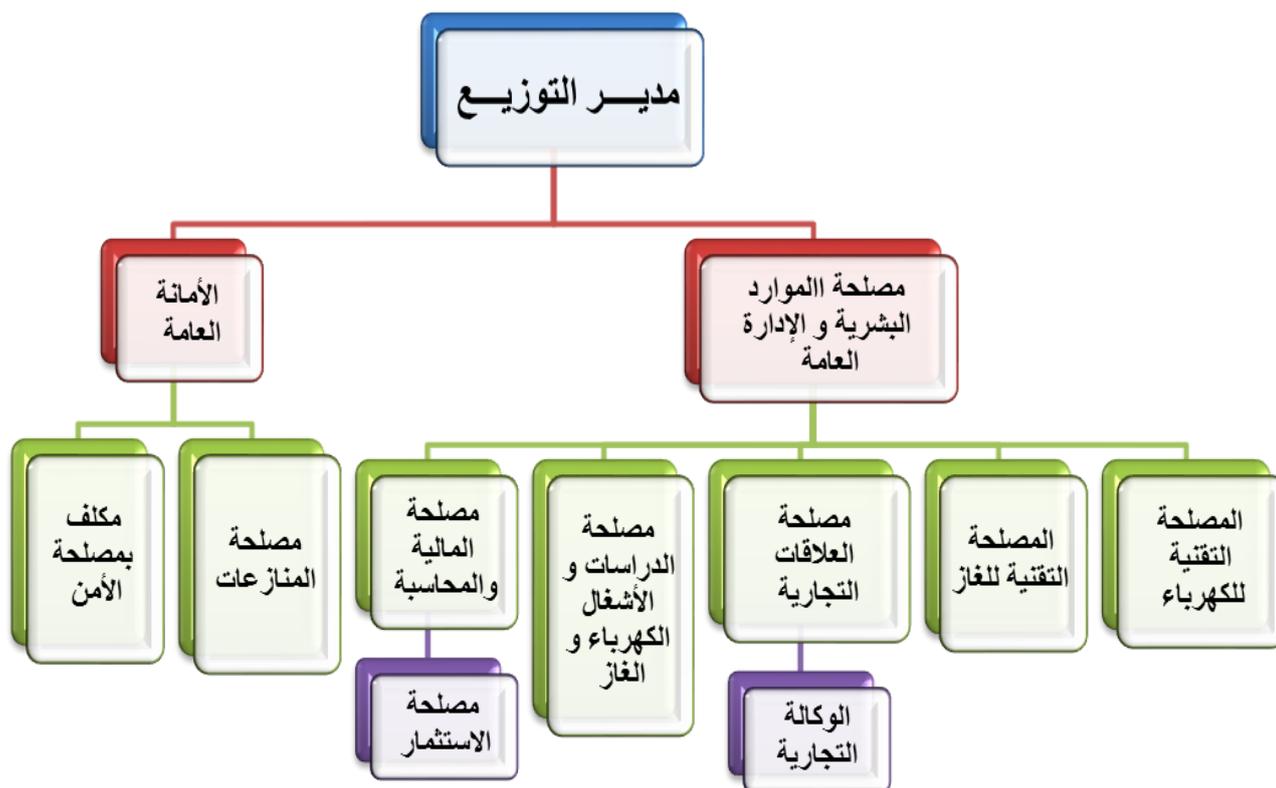
الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

يتمثل هذا النوع من الزبائن في المستهلكين للغاز الطبيعي، إذا يعتبرون مستهلكين حديثي العهد بالولاية، بعد ظهور الغاز بكميات معتبرة في عدة مناطق من الولاية فقد بلغ عدد زبائنها 1100.¹

17-الهيكل التنظيمي لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بتندوف:

يمثل الهيكل التنظيمي مستويات الاشراف والاتصال داخل المؤسسة من خلال تحديد وترتيب الوظائف اللازمة لتحقيق هدف المؤسسة وهو ضمان توزيع الطاقة الكهربائية والغازية، وتلبية طلبات الزبائن والسهر على تقديم خدمات نوعية، والحرص على توفير الأمن أثناء العمل، وذلك من خلال توزيعه بأعلى جودة، وأقل تكلفة للمواطنين، حيث تعتمد المؤسسة محل الدراسة على الهيكل التنظيمي التالي للقيام بمهامها على أكمل وجه كما هو موضح في الشكل.

الشكل رقم (04):الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف



المصدر: وثائق مقدمة من طرف مديرية توزيع الكهرباء والغاز شهر سبتمبر 2021.

¹ حساني يارة، رفاوي زينب، دور التكوين في تنمية مهارات العاملين -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز -تندوف، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، معهد علوم التسيير (2016/2017)، ص52.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

18-مصالح مديرية توزيع الكهرباء والغاز:

18-أ-مصلحة الموارد البشرية: من بين مهام هذه المصلحة ما يلي:

- السهر على عملية التوظيف بكل مراحله.
- تسيير الترقيات والنقل.
- تسيير الأجور والرواتب بدءاً من عملية تلقي كشوفات الحظور اليومي من المصالح ثم المعالجة المحاسبية للأجرة إلى التسديد النهائي لأجور العمال.
- تسيير التكوين من خلال البرمجة والتنفيذ.
- تسيير التنقلات والمهام.

18-ب-المصلحة التقنية للكهرباء:

تقوم هذه المصلحة بتسيير شبكة الكهرباء بكل أنواعها المتمثلة في الشبكة الهوائية وشبكة التوتر المنخفضة التوتر المتوسط.

كما تسهر هذه المصلحة على صيانة الشبكة بإعداد برامج سنوية تدخل في اطار ميزانية الشركة تتمثل في إعادة التهيئة، إصلاح الأعطاب، تعزيز الشبكات، وتبديل الشبكات المهترئة.

18-ج-المصلحة التقنية للغاز:

تتمثل مهام هذه المصلحة فيها يلي:

- تسيير شبكة غاز المدينة إبتداءً من محطة الغاز إلى كل الزبائن.
- صيانة شبكة غار المدينة بكل أنواعه سواء الضغط المنخفض أو الضغط المتوسط.
- تتمثل عمليات الصيانة في إعداد برنامج سنوي تقديري يدخل في اطار ميزانية المؤسسة يتم تنفيذه خلال السنة كما تتعدد عمليات الصيانة في إعداد برنامج سنوي تقديري يدخل في اطار ميزانية المؤسسة يتم تنفيذه خلال السنة، كما تتعدد عمليات الصيانة من إصلاح الأعطاب ذات

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

الطابع المفاجئ وتبديل الشبكات المهترئة وتعزيز الشبكات عن طريق إنشاء توصيلات جديدة فيما بينها حسب الحاجة.

- تسيير محطة الغاز عن طريق شراء غار البروبان من شركة نفضال بصفة دورية ثم التخزين في المحطة ومن ثم التوزيع لكافة الزبائن عبر شبكة التوزيع.

18-د-مصلحة العلاقات التجارية:

من بين مهام هذه المصلحة مايلي:

- تلقي الطلبات لتوصيل الكهرباء والغاز من طرف الزبائن سواء أفراد إدارات أو مؤسسات
- إعداد كشوفات التقدير الكمي والمالي لمختلف الطلبات وإرسالها للزبائن من أجل الموافقة والتسديد.
- إعداد فواتير الاستهلاك للكهرباء والغاز وإرسالها للزبائن.
- التحصيل المالي لكل الفواتير.
- صيانة وإصلاح العدادات الكهربائية.

18-ه-مصلحة الدراسة والاشغال:

من بين مهام هذه المصلحة مايلي:

- الدراسة الاولية للاشغال المراد تنفيذها عن طريق التقدير الكمي للمشاريع والتنسيق مع الجهات المختصة فيما يخص إختيار مواقع إنشاء المحولات الكهربائية
- المتابعة الميدانية لتنفيذ المشاريع الموكلة لمؤسسات الإنجاز.

18-و-مصلحة المالية والمحاسبة: من بين مهام هذه المصلحة مايلي:

- تسيير العمليات المحاسبية لكل أنشطة المصالح عن طريق المحاسبة العامة والتحليلية بحيث تنقسم هذه المعالجات المحاسبية إلى جرائد تتمثل في محاسبة المبيعات والزبائن، محاسبة الأجور والرواتب والمصاريف المتعلقة بها من الضرائب والرسوم والإشتراكات الإجتماعية محاسبة التموين من الدخول والخروج للمخازن، محاسبة المشتريات والمرددين ومحاسبة التنازلات ما بين الوحدات، محاسبة العمليات المالية للحسابات الجارية، البنك والبريد والصندوق.
- و تتميز هذه المرحلة من المعالجة المحاسبية بفحص الملفات والوثائق القانونية التي تسمح بتمرير هذه العمليات وتسجيلها محاسبيا.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

- تسيير التدفقات المالية للمؤسسة سواء المحصلة من طرف الزبائن والغير. سواء المدفوعة إلى الموردين أو الغير عن طريق المتابعة اليومية لكل الأرصدة المالية والتي تتجسد التقارير والمراسلات وجداول التقارير ومسك الدفاتر الخاصة بحركة الأموال.
- الميزانية ومراقبة التسيير بحيث يتم في هذا الجانب الإشراف على إعداد الميزانية التقديرية للمؤسسة التي تضم كل المصالح وبرمجتها مع كل سنة مالية، ثم بعد الموافقة عليها من طرف المديرية العامة تعتمد وتصبح أداة رقابة في التسيير بحيث تقوم مصلحة المالية والمحاسبة بالرقابة الأولية للميزانية من خلال منح الرخص لتنفيذ الصفقات والمشاريع، ثم مراقبة سير البرامج من خلال لوحات القيادة المعدة من طرف المصالح ومن خلال المعالجة المحاسبية في قسم المحاسبة العامة.
- 18-ز-المكلف بالأمن الداخلي:** من بين مهام هذه الوظيفة هو السهر على تطبيق كل معايير الأمن والوقاية داخل المؤسسة سواء إتجاه العمال أو المنشآت كإرتداء الملابس الخاصة التي تجنب حوادث العمل وكذلك إستعمال المعدات الضرورية في عمليات التدخل لإصلاح الأعطاب وغيرها من الأشغال.
- 18-ح-المكلف بالأمن الخارجي:** من بين مهامه هو السهر على تطبيق كل معايير الأمن والوقاية خارج المؤسسة بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- 18-ط-المكلف بالإعلام:** من بين مهامه القيام بكل ما مفاده الإعلام والإتصال.
- 18-ي-مصلحة تسيير الإستثمارات:** من بين مهام هذه المصلحة تسيير الصفقات والمشاريع المبرمجة في الميزانية السنوية للمؤسسة يعمل بالتنسيق مع مختلف المصالح.
- 18-ك-الممثل القانوني:** من بين مهامه تمثيل المؤسسة قانونيا عند الجهات المختصة في المنازعات والإجراءات القانونية.
- 18-ل-الوسائل العامة:** من بين مهام هذه المصلحة:
- تسيير نفقات الإستغلال من خلال عمليات الشراء وتمويل المصالح بمختلف الإحتياجات
- تسيير ممتلكات المؤسسة من المعدات والأدوات والمباني والسيارات عن طريق الجرد والإحصاء والمتابعة والصيانة.

رابعاً: الجانب الميداني للدراسة

لقد أضحت جل الدراسات والأبحاث الاجتماعية بمختلف تخصصاتها لا تكتفي بمجرد التفسيرات النظرية فقط، بل هي الأخرى تسعى إلى التقرب من الواقع الاجتماعي عن طريق الدراسة الميدانية وبالاعتماد على أساليب البحث العلمي السوسيولوجي لتحقيق الكثير من النتائج وصولاً لأهداف محددة تفسر بذلك الواقع الاجتماعي ولا يتأتى ذلك إلا بالنزول إلى الميدان لذا سيتم إستعراض البيانات ضمن الجداول الإحصائية سواء كانت بسيطة أو مركبة لغرض تحليلها كميًا وكيفيًا لتعزيز دلالتها السوسيولوجية .

19- بناء أداة الدراسة (الإستبيان) :

فمن خلال البيانات المراد جمعها والمنهج المتبع في الدراسة تمثلت أداة دراستنا في الإستمارة لأننا رأيناها أكثر ملائمة بغض النظر عن الأدوات الأخرى كالمقابلة أو الملاحظة وعليه قمنا بتصميمها وذلك بالإعتماد على الجزء النظري للدراسة ولقد تمت صياغة أسئلة الإستمارة على الشكل التالي:

● فقرة تعريفية بموضوع الدراسة.

● جزء خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين فهذا الجزء يساعدنا في التعرف على بعض السمات والخصائص التي تتسم بها العينة والتي تخص الجنس، السن، المستوى التعليمي، مكان النشأة ومجال السكن، الفئة المهنية الأقدمية (الخبرة)، النشاط الأصلي لأسرة المبحوث.

● جزء خاص بمتغير الدراسة المستقل والذي تمثل في الرأسمال الثقافي حيث ضم (32) عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي:

- الثقافة التنظيمية: ويضم (08) عبارات من 1 إلى 8.

- القيم التنظيمية: ويضم (08) عبارات من 9 إلى 16.

- التنوع الثقافي: يضم (08) عبارات من 17 إلى 24.

- الصراع التنظيمي: ويضم (08) عبارات من 25 إلى 32.

4. محور خاص بفقرات تتعلق بمتغير الدراسة التابع المتمثل في الأداء الوظيفي والذي يضم (08) عبارات من

33 إلى 40.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

تم تصميم عبارات المحور الأول، الثاني، الثالث، الرابع، الخامس وفقاً لمقياس ليكرت ذو الخمس درجات حيث تم إعطاء رقم لكل درجة من المقياس من أجل تسهيل عملية معالجتها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يمثل قيمة الوسط المرجح ودرجات الموافقة لمحاور الإستبيان:

الإستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
مجال الموافقة (الوسط المرجح)	من 1 إلى أقل من 1.80	من 1.81 إلى أقل من 2.60	من 2.61 إلى أقل من 3.40	من 3.41 إلى أقل من 4.20	من 4.20 إلى أقل من 5

المصدر: من اعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS.

تم اعتماد إجابات الفقرات على مقياس ليكرت الخماسي (LIKERT SCALE) لمعرفة درجة الإتجاه العام للآراء أفراد العينة حول كل عنصر من الإستبيان، وتعد طريقة ليكرت من الطرق الشائعة الإستخدام في قياس الإتجاهات العلمية والبحوث الإحصائية في مجال العلوم الإجتماعية والإنسانية إذ يمكننا إستخدام الوسط المرجح، ولقد تم حساب المتوسط المرجح في مقياس ليكرت الخماسي بإتباع الخطوات التالية¹:

حساب المدى والذي يساوي أعلى درجة في المقياس "5" ناقص أدنى درجة في المقياس "1" وعليه فالمدى يساوي:

$$* \text{ المدى} = 5 - 1 = 4 \text{ (أعلى نقطة في سلم ليكرت و 1 أدنى نقطة فيه).}$$

$$* \text{ حساب طول المدى} = 5 / 4 = 0.8 \text{ (المدى على عدد الدرجات).}$$

* ثم إضافة العدد 0.8 إلى أقل درجة في المقياس (أي 1) من أجل وضع الحد الأعلى وعليه تكون قيمة الوسط المرجح موضحة في الجدول أعلاه، كون المقياس يعتبر من أكثر المقاييس إستخداماً لقياس الآراء وذلك لسهولة فهمه وتوازن درجاته، حيث يعبر الأفراد الجيبون عن مدى موافقتهم على كل عبارة من العبارات وفق خمسة درجات وقد ترجمت الاجابات في الجدول أعلاه.

¹ مقياس ليكرت (LIKERT SCALE) هو عبارة عن أسلوب يستعمل لقياس إتجاهات وآراء المبحوثين، يستخدم في العديد من استمارات البحث الميداني، ويعتمد المقياس على ردود تدل على الموافقة أو الاعتراض على موقف أو صيغة ما.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

بعد تصميم الإستبيان تم القيام بما يلي:

- صياغة الإستمارة الأولية من خلال وضع محاور وعبارات الإستمارة.
- عرضها على الأستاذ المشرف من أجل التعرف على مدى صلاحيتها وإستخدامها في الميدان.
- تم توزيع حوالي 30 إستبيان أولي وتجريبي على عينة صغيرة من مجتمع الدراسة وذلك للتعرف على قابلية الإجابة على بعض الأسئلة بالإضافة إلى الإستفادة من بعض ملاحظات المستجوبين حول الإستبيان.
- تم عرض الإستمارة للتحكيم على مجموعة من الأساتذة ذوي الدراية والخبرة بغرض التأكد من بنائها المنهجي والإستفادة من توجيهاتهم وإرشاداتهم.
- تعديل الإستبيان وصياغته وفقا للتحكيم في شكله النهائي.
- توزيع الإستبيان على موظفي مؤسسة سونلغاز بمديرية التوزيع الكائن مقرها بحي القصابي بالقرب من المستشفى المختلط سي الحواس بتندوف.

20- إختبار صدق الإستبيان:

- يشير مفهوم الثبات إلى اتساق أداة القياس أو إمكانية الإعتماد عليها وتكرار إستخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج¹.
- نقيس ثبات مدى استقرار أداة الدراسة لمعرفة الاتساق الداخلي للإستبيان عبر إجابات أفراد عينة الدراسة المتمثلة في (95 مبحوث) بإستخدام معامل الثبات **Cronbach Alpha**، إذ تتراوح قيمة ألفا كرونباخ من 0 إلى 1 حيث أنه كلما إقترب من الواحد كلما كان الثبات قوي وممتاز.
 - من خلال برنامج " (23) spss" نلاحظ من الجدول أدناه أن محاور، وأجزاء الإستبيان كلها تتسم بالثبات، حيث تتراوح معاملات الثبات ما بين (0.837-0.845) وجدنا معامل الثبات الكلي يساوي 0,871 هذا يعني ان أداة الدراسة تتميز بثبات ممتاز، ونستنتج أيضا إمكانية الإعتماد على الإستبيان في قياس المتغيرات المدروسة نظرا لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة، ويمكن توضيح نتيجة معامل ألفا كرونباخ من خلال الجدول التالي:

¹ Carole L. Kimberlin and Almut G. Winterstein, **Validity and reliability of measurement instruments used in research**, Am J Health-Syst Pharm-Vol 65 Dec 1,2008 ,p2278.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

- الجدول رقم (05): يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس صدق و ثبات الإستبيان:

المحور	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
الرأسمال الثقافي (الثقافة التنظيمية، القيم التنظيمية، التنوع الثقافي، الصراع التنظيمي).	(32 عبارة)	0.837
الأداء الوظيفي	(08 عبارات)	0.845
جميع عبارات الإستبيان	(40 عبارة)	0.871

المصدر: من اعداد الباحث بالإعتماد على برنامج " SPSS (23)"

بالنظر إلى النتيجة المسجلة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن معامل (Alpha Cronbach) لجميع عبارات الإستبيان فقد بلغت 0.871 أي نسبة 87.10 % وهي نسبة ثبات عالية ومرتفعة فهي بذلك تفوق القيمة المقبولة (60%) مما يدل على أن عبارات الإستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالموثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج.

21- المعالجة الإحصائية للإستبيان:

بعد التدقيق في الإستبيان ات المسترجعة تبين لنا أن (07) استبيانات غير صالحة للتحليل الإحصائي نظرا لكونها غير مكتملة الاجابة، ومنه يكون عدد الإستبيان ات الصالحة (95) استبيان تم إعتمادها للتحليل الإحصائي. ويمكن توضيح الاستجابات وكذا نسبها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (06): مجموع الإستبيانات ونسبها

الرقم	البيان	الإستجابة	نسبة الإستجابة
1	مجموع الإستبيان ات الموزعة على المستجيبين	128	100%
2	مجموع الإستبيان ات التي تم إرجاعها	102	80%
3	الإستبيان ات الغير صالحة	07	05%
4	مجموع الإستبيان ات المستخدمة (القابلة للتحليل)	95	74%

المصدر: من اعداد الباحث بالإعتماد على برنامج " SPSS (23)"

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

22- الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستعمال حزمة البرامج التطبيقية في مجال العلوم الإجتماعية المعروف بإسم " (23) SPSS " (Statistical package for social sciences) وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات، وتحليلها في مجالات متعددة، ومنها التطبيقات الإحصائية حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التعديلات الإحصائية من إدخال البيانات وتلخيصها، وعرضها بأشكال هندسية، وحسابات مقاييس النزعة المركزية، والتشتت الالتواء ومعامل الارتباط، ومعامل الإنحدار وإختبارات الفروض الإحصائية هذا بالإضافة إلى تحليلات إحصائية متقدمة¹.

و إستعملنا برنامج الجداول " (2010) EXCEL" لرسم وتوضيح الأشكال البيانية بصورة واضحة ودقيقة وإختبار صحة الفرضية تم إستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي التالية:

22-أ- أساليب الإحصاء الوصفي: تمثلت في:

- التكرارات والنسب المئوية: تستعمل من أجل تحليل المعلومات الشخصية ووصف الظاهرة.

- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم لمعرفة درجة موافقة إتجاهات افراد الدراسة نحوى كل عبارة في الإستبيان، مع العلم أنه يفيد في ترتيب الأسئلة حسب أعلى متوسط حسابي ومقارنتها بالمتوسط الفرضي المقدر بـ(03) لأن التنقيط يتراوح من (01) إلى (05) وذلك من أجل إتخاذ القرار بخصوص رأس المال الثقافي والأداء الوظيفي وهو يساعد في ترتيب الفقرات حسب أعلى وأدنى متوسط مرجح في العينة المدروسة.

- الإنحراف المعياري: هو الجذر التربيعي للتباين ويستعمل لقياس درجة تشتت قيم إستجابات مجتمع البحث المستهدف عن المتوسط الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها فبتالي تكون النتائج المتحصل عليها أكثر مصداقية ودقة، كما أنه يهدف إلى ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينهما.

22-ب- أساليب الإحصاء التحليلي: تمثلت في:

¹ شفيق العتوم، طرق الإحصاء تطبيقات اقتصادية وإدارية باستخدام spss، دار المناهج، الأردن، 2008، ص67.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

- حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ): يشير إلى مدى ثبات وصدق الاستبانة المستخدمة في الدراسة إذا قمنا بإستخدام نفس المجتمع وفي نفس الظروف نتحصل على نفس النتائج، وإعادة إختباره مرات أخرى فإن النتائج سوف تكون نفسها من خلال إيجاد معامل ألفا كرونباخ أكبر من 60 %.

- معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) يستعمل لمعرفة علاقة الارتباط بين المتغيرات فكما كانت قيمته موجبة وأقرب إلى الواحد (1) فذلك يدل على وجود إرتباط طردي قوي جدا بين متغيرات الدراسة، أما في حالة قربه إلى الصفر (0) فذلك يدل على وجود ارتباط ضعيف، أما إذا كانت قيمته سلبية وتقترب إلى الواحد (-1) ذلك يدل على وجود ارتباط عكسي قوي وعندما تكون أقرب إلى الصفر فذلك يدل على ارتباط عكسي ضعيف، أما إذا كانت قيمته تساوي صفر فإن هذا يدل على عدم وجود أي ارتباط بين متغيرات الدراسة كما يهدف إلى اختيار الصدق البنائي لأداة الدراسة والتعرف على درجة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة وبين درجة كل عبارة من عبارات كل محور والدرجة الكلية لجميع عبارات هذا المحور الذي تنتمي إليه.

- تقدير النموذج الخطي تحليلي الإنحدار: يستخدم بكثرة في الدراسات الإحصائية الكمية.

- معامل التحديد (R^2) يستعمل لقياس مدى مساهمة نسبة تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع حيث كلما كانت هذه النسبة كبيرة كلما ساهمت بشكل أكبر.

- تحليل التباين (ANOVA) وهو الإختبار الذي يتبع التوزيع الطبيعي في المعالجة الإحصائية.

- إختبار (Test - student): يهدف هذا الإختبار إلى ضرورة التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين، كما يقيس صدق صحة الفرضيات الموضوعية في الدراسة، مع مقارنة الأوساط الحسابية حيث يتم احتساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها كما يستعمل لتحديد درجة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (إختبار معنوية علاقات الارتباط).

- (F): يستعمل لتحديد جودة توفيق النموذج (إستخدام إختبار معنوية التأثير).

- الإعتقاد على مستوى دلالة أو معنوية (0.05)N.V والذي يقابله مستوى الثقة IC (95%) وذلك لتفسير الإختبارات المستخدمة لإختبار فرضيات الدراسة.

خامسا: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

تعد مرحلة عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها آخر مرحلة في البحث السوسيولوجي وستتناول في هذا الجزء من البحث عرضا مفصلا لنتائج الدراسة الميدانية عن طريق البرنامج الإحصائي أي برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) ثم تحليل هذه النتائج و التي سنقوم من خلالها بإختبار فرضيات الدراسة، وذلك من أجل الوقوف على مدى تحققها من عدمها.

23- إختبار توزيع بيانات العينة والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

23-1- إختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولموجروف سمرنوف (Kolomogrov-Smirnov)

قبل الشروع في أي إختبار احصائي يجب أولا إختبار طبيعة البيانات هل هي تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، بحيث يهدف هذا الإختبار إلى إختيار الأدوات الإحصائية المناسبة من أجل تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة، فالعمل على إختبار صحة الفرضيات حيث توجد أدوات إحصائية معلمية وغير معلمية، لذلك تم إستخدام إختبار حسن المطابقة كولموجروف سمرنوف (Kolomogrov-Smirnov)، والذي يعتبر من بين أهم الإختبارات وعليه فمن أجل إختبار طبيعة التوزيع نحتاج إلى وضع فرضيتين هما فرضية العدم (H_0) و الفرضية البديلة (H_1)، على اعتبار أن فرضية العدم خاصة للإختبار أي أنها قد تكون فير صحيحة مما يتطلب وضع الفرضية البديلة:

(H_0): بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي.

(H_1): بيانات العينة لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (07) يبين القيمة الاحتمالية لإختبار التوزيع الطبيعي (إختبار كولموجروف سمرنوف

Kolomogrov-Smirnov.

مستوى الدلالة SIG	القيمة الإحصائية	عنوان المجال
0.065	0.140	الرأسمال الثقافي
0.073	0.164	الأداء الوظيفي
0.084	0.072	جميع الفقرات

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

23-2- قاعدة إحصائية:

إذا كانت قيمة (SIG) أكبر من 0.05 فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فمن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن قيمة مستوى الدلالة (SIG) أكبر من (0.05) لكل محور، وبالتالي فإننا نقبل الفرض العدمي (H0) والذي يصنف بينات العينة إلى أنها تتبع التوزيع الطبيعي (Distribution Normale) وذلك من خلال عملية الإختبارات المعلمية والتي تستخدم للبيانات الكمية كما تهدف إلى تعميم نتائج الدراسة على كل مجتمع البحث .

24- تحليل ومناقشة النتائج:

ستتطرق في هذا الجزء إلى تحليل البيانات الشخصية ثم التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى إختبار ومناقشة فرضيات الدراسة.

24-1- تحليل البيانات الشخصية (الخصائص السوسيوديمغرافية):

تمثلت البيانات الشخصية في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، مكان النشأة ومجال السكن، الفئة المهنية الأقدمية (الخبرة)، النشاط الأصلي لأسرة المبحوث.

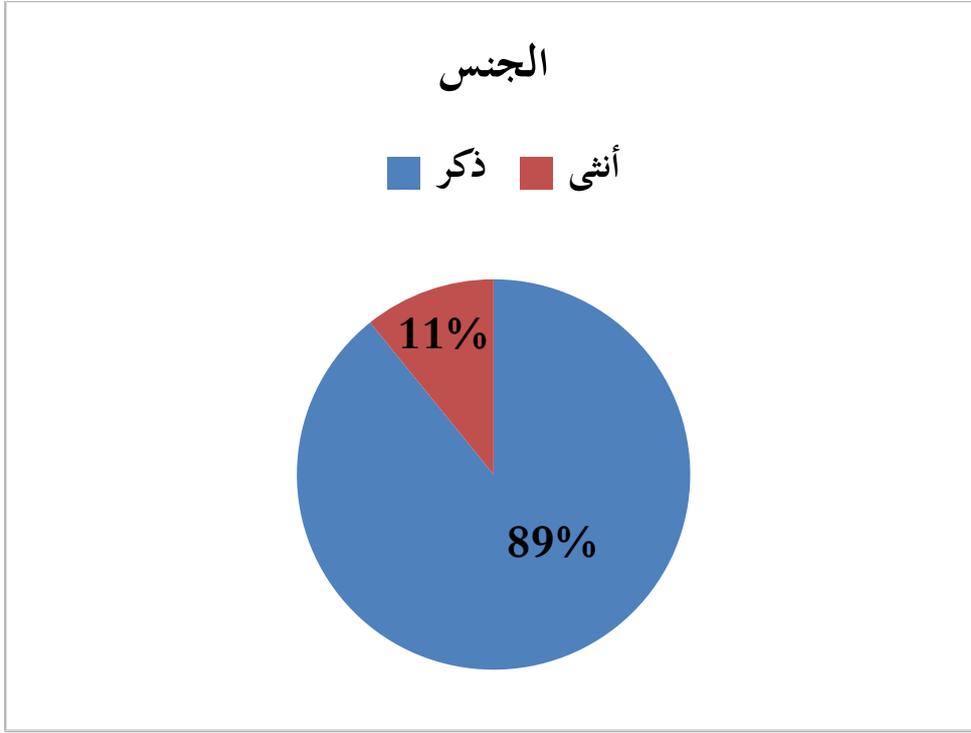
24-1-1-الجنس: فيما يلي يتم عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات الجنس.

الجدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	الجنس
89%	88	ذكر
11%	7	أنثى
100%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات نظام "spss (23)".

الشكل رقم (05): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "Exel (2010)".

يلاحظ من خلال الجدول رقم (08) و الشكل رقم (05) أن نسبة الذكور المستجوبين من مؤسسة سونلغاز وحدة التوزيع تندوف هو 89% ونسبة الإناث 11% ويمكن أن نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية والقراءة السوسولوجية أن طبيعة عمل مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف تستدعي العنصر الرجالي أكثر من العنصر النسوي خاصة العمل في المصالح التقنية والتي تتطلب بعض المسؤوليات العمل ليلا وباستمرار فهذا مخالف للتشريع الجزائري الذي يقيد أوقات العمل الليلي بالنسبة للمرأة العاملة في مختلف المؤسسات، فنجد أن هناك هيمنة ذكورية داخل المؤسسة محل الدراسة وذلك راجع إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة وخارجها ونشاطاتها المتعددة، التي تتطلب جهدا عضليا وقوة بدنية والاستعداد الدائم للتدخل وإصلاح الأعطاب في أي وقت لضمان السير الحسن لشبكات الكهرباء داخل المدينة وخارجها فنجد أنه هذه الشروط لا تتوفر إلا عند الذكور دون الإناث زد على ذلك ترجع أيضا إلى خصوصية المنطقة التي لا تجبذ خروج المرأة إلى العمل خاصة المناطق الريفية، والتي تلتزم بالقيم والعادات والتقاليد المتوارثة فمن ناحية أخرى نقف لدى مسألة النظرة السلبية لعمل المرأة والتي تحدث عنها الباحث بوفلجة غياث في أبحاثه المتمثلة في الثقافة وأنماط التسيير للمؤسسة الجزائرية، والتي تعتمد على الجانب الذكوري أكثر من النسوي في سوق العمل.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

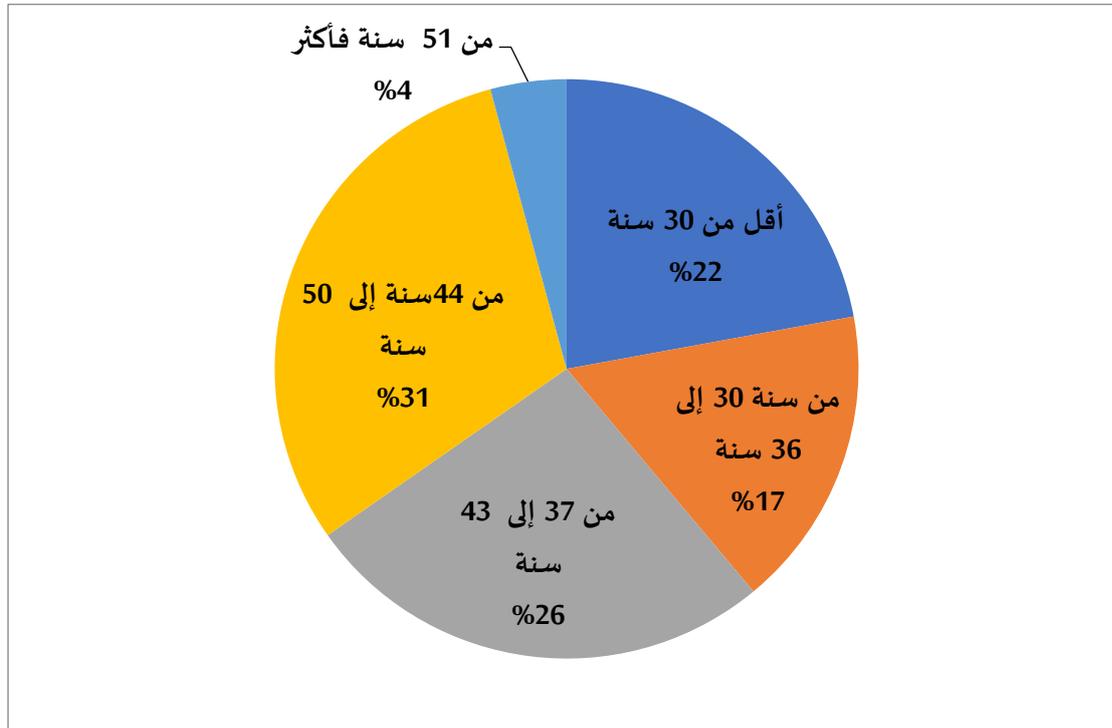
24-1-2-العمر: فيما يلي يتم عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات السن.

الجدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب فئات السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
22.10%	21	أقل من 30 سنة
16.84%	16	من سنة 30 إلى 36 سنة
26.30%	25	من 37 إلى 43 سنة
30.52%	29	من 44 سنة إلى 50 سنة
4.23%	4	من 51 سنة فأكثر
100%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

الشكل رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب فئات السن



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "Exel (2010)".

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

يتضح لنا من الجدول رقم (09) والشكل رقم (06) أن أفراد العينة المدروسة الذين تتراوح أعمارهم من 44 سنة إلى 50 سنة يمثلون نسبة 30,52% وهي تمثل أعلى نسبة، ثم يليهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 37 إلى 43 سنة بنسبة 26,30%، ويليهم الأفراد الذين لا تتجاوز أعمارهم 30 سنة بنسبة 22,10%، لتأتي الفئة الموالية والتي تمثل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 36 سنة بنسبة 16,84,3%، لتأتي في الأخير الفئة التي تتعدى 51 سنة.

نلاحظ أنه يوجد هناك تباين وتنوع بين الفئات العمرية فالفئة العمرية من 44 سنة إلى غاية 50 سنة وحتى الفئة العمرية التي من 51 سنة فأكثر بنسبة تقارب 35% والذين يعتبرون من أقدم العمال في المؤسسة محل الدراسة وهم قريون من سن التقاعد كونهم بمثابة الحجر الأساس في تركيبة المؤسسة ولأن لديهم خبرة سنوات طويلة المدى تساهم في رفع فاعلية الأداء بالمؤسسة بينما نجد الفئات العمرية الأخرى من أقل 30 سنة إلى 43 سنة أن هناك نسب عمرية متفاوتة ومعتبرة تخلق التوازن داخل المؤسسة فعلى العموم فإن أفراد العينة هم في سن الشباب فهذا مكسب كبير وطاقة كامنة تحتاجها طبيعة العمل في مديرية التوزيع تعزينا لتحقيق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي.

نستنتج من هذا أن المؤسسة تركز في إستراتيجياتها على هذا الجانب بدون أن تواجه مشاكل في نقص الكفاءات بسبب تقاعد العمال وذلك على الأقل في المدى المتوسط محققة بذلك الاستقرار الوظيفي كما يمكن أن تعزز استراتيجياتها بوضع خطط تدريبية على المدى الطويل.

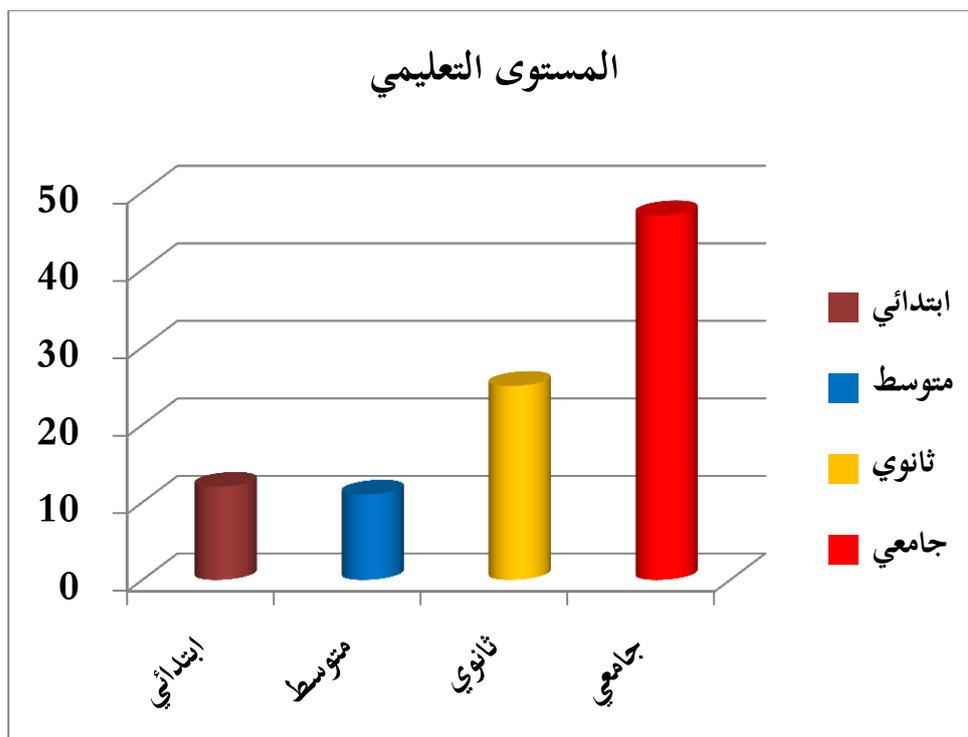
24-1-3-المستوى التعليمي: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات المستوى التعليمي.

الجدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة حسب فئات المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
12.60%	12	ابتدائي
11.60%	11	متوسط
26.30%	25	ثانوي
49,50%	47	جامعي
100%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

الشكل رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب فئات المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "Exel (2010)".

من خلال الجدول رقم (10) والشكل رقم (07) تشير البيانات الكمية للمستوى التعليمي الجامعي يتصدر أعلى نسبة قدرت بـ 49.50% وهذا ما يوضح ارتفاع طول العمود البياني الذي احتوى على عدد كبير ولا بأس به من الإطارات ثم يليه ثاني عمود بنسبة قدرت 26.30% من المبحوثين الذين لديهم مستوى ثانوي، في حين نجد تقارب بين النسب في المستويين المتوسط 11.60% والابتدائي 12.60%.

من خلال القراءة الإحصائية والتحليل السوسولوجي يتضح بأن مؤسسة سونلغاز بتندوف تولي اهتماما بارزا لمجتمع الدراسة والذين يحملون شهادات جامعية تؤهلهم لشغل هذه المناصب الحساسة والتي فيها مسؤولية بحكم أنهم حائزون على رصيد معرفي هام من المفاهيم النظرية والتقنية التي تساعدهم في الحياة الوظيفية وهذا ما ترجمه التناسب الطردي بين المستوى التعليمي وعدد العمال التي عبرت عنه الأعمدة البيانية حيث وجدنا النسبة المرتفعة لخريجي الجامعات والتي صنف ضمنها أغلبية الإطارات هذه الأخيرة التي مثلت قاعدة الهرم المهني للمؤسسة كما صرح رئيس قسم الموارد البشرية أيضا أن هذه الفئة يكون الاستثمار البشري فيما له إيجابيات عالية جدا لأن معظمهم من فئة الإطارات وهو ما يتماشى مع متطلبات المؤسسة في مجال التقنية الإنتاجية المتطورة في الكهرباء فبحكم خبراتهم وأبحاثهم العلمية التي اكتسبوها حتى وإن هي نظرية إلا

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

أنها تساهم في توسيع دائرة النظر لهم حول المستجدات التكنولوجية في مجال تخصصهم وفي المجال الصناعي عامة وهو السبب الذي يتيح فرصة التواصل السهل وعدم وجود هوة أو الشعور بالاغتراب وهذا ما اشار اليه **Karl Marx** مع التكنولوجيا الموجودة على واقع المؤسسة وبالتالي تحقيق عمل سريع ودقيق ومبدع أحيانا وتحقيق فعالية للمؤسسة وتمكينها من الوصول لتحقيق أهدافها المتمثلة في زيادة معدلات الإنتاج بالموازاة مع التوسع العمراني الذي تشهده الولاية.

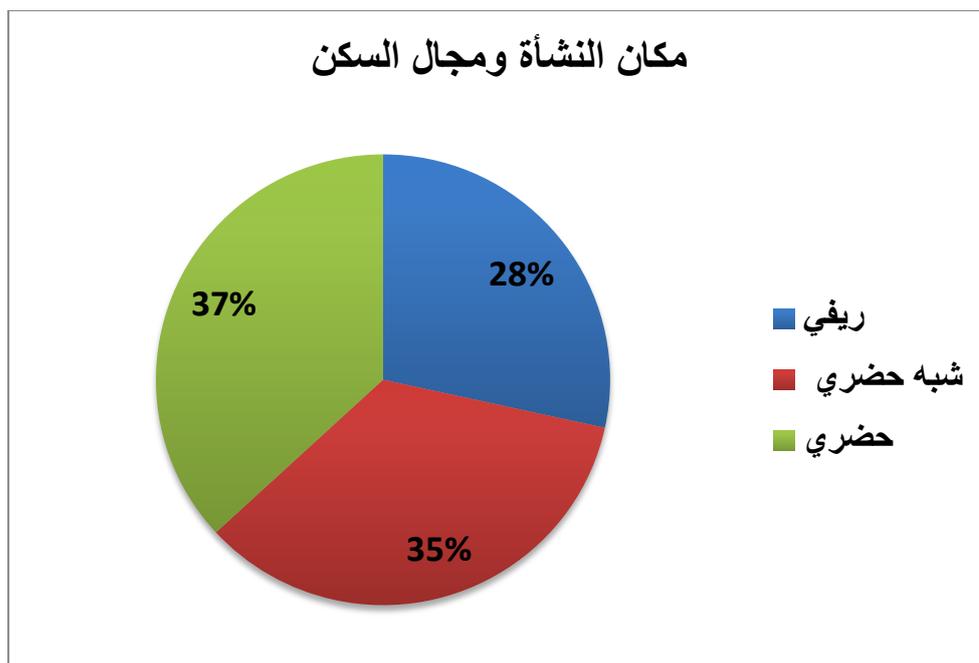
أما عن المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط والذي من معظمه أعوان التحكم وحسب خصائص هذه المفردات من هذا المستوى هم المتقدمين في السن وهو الشيء الذي تطابق مع طول مدة العمل مع ارتفاع درجة الخبرة والمهارة في العمل، كما أشار رئيس مصلحة الموارد البشرية بأنها الفئة والمستوى التعليمي الأكثر حظا في الترقية في حين المستوى التعليمي المتوسط فكانوا منفذين حيث أن الوظائف التنفيذية لا تحتاج نوعا ما إلى المؤهلات العلمية العالية كما أن أكثرهم كانت لهم أقدمية كبيرة بحكم قدم افتتاح المؤسسة والمؤهل العلمي أنداك لم يكن مطلوبا كما هو في الحال الراهن. وعليه يمكن القول من خلال الجدول والأعمدة البيانية أن نوع العمل من حيث البساطة والتعقيد مرهون أكثر بمستوى المؤهل العلمي للعامل.

الجدول رقم (11): يبين توزيع أفراد ونسب العينة حسب مكان النشأة ومجال السكن:

النسبة المئوية	التكرار	مجال السكن
28%	27	ريفي
35%	33	شبه حضري
37%	35	حضري
100%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

الشكل رقم (08): يبين توزيع أفراد ونسب العينة حسب مكان النشأة ومجال السكن:



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "Exel (2010)".

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (11) والشكل رقم (08) أن غالبية عينة الباحثين يقيمون في مناطق حضرية وشبه حضرية وذلك بنسب متفاوتة ومتتالية 37% و 35% أما النسبة الأخيرة وهي النسبة القليلة من عينة الدراسة فتتمثل في الأفراد المقيمين في الوسط الريفي بنسبة وصلت إلى حوالي 28%. وعليه نستنتج من خلال القراءة الإحصائية والتحليل السوسولوجي للبيانات أن نسبة 72% من الباحثين أصولهم حضرية وشبه حضرية يقطنون في الأحياء الشعبية ويرجع ذلك إلى أصلهم الجغرافي وانتشار المدن والتوسع العمراني الذي تشهده ولاية تندوف مؤخرا مع أن أغلب الأفراد يبحثون عن الاستقرار في المدن والتخلي عن المناطق الريفية لضمان عيش أفضل خصوصا مع تواجد المرافق العامة من مستشفيات ودور ترفيه ومساجد وملاعب وغيرها من المنشآت القاعدية، وبالمقابل نجد ما نسبته حوالي 28% من الباحثين من أصول ريفية لأنهم تشبعوا بالقيم الموجودة في المجتمع الريفي الذي تلقوا ثقافته ومعاييره، فعندما ينتقل الفرد ليعمل في المؤسسة، فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية إلى هذه المؤسسة وهو ما أشار إليه بيار بورديو وما يسمى "الهابيتوس Habitus" وفي نفس الصدد نجد أيضا أن القاعدة الريفية والتقليدية لغالبية أفراد الدراسة هي الميزة المشتركة للعامل الجزائري حسب ما أشار إليه "جمال غريد" أن العمال الجزائريين في معظم الأحيان ذو منشأ إجتماعي، ثقافي يغلب على النشاطات المهنية فيه الطابع الرعوي والفلاحي لهذا فالقيم

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

السائدة والتي يحملها الأفراد عادة ما نجدها متأثرة بهذا الجانب و الذي يمثل المجتمع البسيط ويمثل ذلك في طبيعة التجانس بين أجزائه وتركيبته، وهذا أيضا ما أشار إليه عالم الاجتماع الفرنسي إيميل دوركايم (Émile Durkheim) بأن الجماعة المتشابهة عادة ماتتسم بعلاقة متماسكة حيث يتعامل ويتفاعل أفرادها تلقائيا ، ويرجع ذلك إلى أن آبائهم وأجدادهم تأقلموا مع طبيعة الصحراء القاسية ، وأصبحت لديهم سلوكيات ذات طابع تقليدي محض مما يؤدي في الأخير إلى عدم التجانس بين النمطين داخل البنية الواحدة.

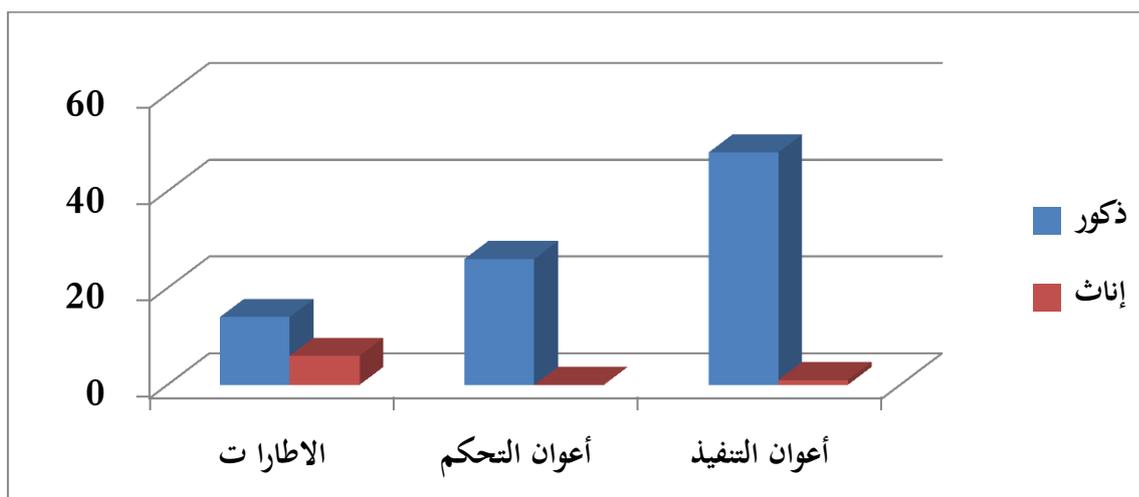
24-1-د-الفئة المهنية والجنس: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة المهنية والجنس.

الجدول رقم (12): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة المهنية والجنس

المجموع	إناث		ذكور		الجنس	الفئة المهنية
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
%21	20	%6.30	6	%14.70	14	الإطارات
%27.40	26	%0.0	0	%27.40	26	أعوان التحكم
%51.60	49	%1.10	1	%50.50	48	أعوان التنفيذ
%100	95	%7.40	7	%92.60	88	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج " (23) spss".

الشكل رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة المهنية والجنس



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج " (2010) Exel".

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

من خلال المعطيات المتحصل عليها من الجدول رقم (12)، والشكل رقم (09) نجد نسبة 51.60% من المبحوثين يمثلون فئة أعوان التنفيذ، وحسب الجنس نجد بالمقابل أعلى نسبة سجلت عند الذكور في هذه الفئة والتي قدرت بحوالي 50.50% مقارنة بنسبة الضئيلة للإناث 1.10%. أما نسبة أعوان التحكم فقدرت بـ 27.40% من مجموع المبحوثين، لنجد في الأخير فئة الإطارات والتي سجلت أدنى نسبة حيث بلغت 21% من مجموع جل أفراد العينة.

فمن خلال التحليل السوسيلوجي يمكن القول أن الفئات السوسيو مهنية داخل مؤسسة سونلغاز مديريةية التوزيع بتندوف يرتبط أساسا بمؤشر المؤهلات والشهادات العلمية، وراجع ذلك بالأساس إلى أن أصحاب الشهادات العلمية الجامعية من الطبيعي أن يحتلوا مناصب الصدارة في المؤسسة محل الدراسة (الإطارات) بالرغم من النسبة الضئيلة التي يحتلوها بالمقارنة مع الفئات الأخرى كما يعكس في هذا الإطار الحقيقة التي تشهدها مؤسساتنا سواء كانت إقتصادية أو عمومية أو إنتاجية حيث لاحظنا إكتظاظ المكاتب نظرا لضيقها بالادارين في حين نجد غياب وتغيب فئة الإطارات وهذا ما لاحظناه في هذه الدراسة ولاحظه الباحث سعيد شيخي في الدراسات الميدانية التي قام بها حيث لاحظ الباحث من خلال دراسته الميدانية للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بأن المكاتب الادارية للمؤسسة تضم عدد كبير من المهندسين والتقنيين متواجدة دوما بالمؤسسة، على غرار فئة الإطارات التي تتغيب وتغادر في بعض الأحيان مكاتبها، ضنا منها أنها بذلك تكون أكثر تقدير واحترام في المؤسسة.

كما نجد في المقابل أن المستوى التعليمي يقل كلما إنحدرا في السلم الوظيفي، ولكن هذا لايعني بالضرورة أن ذوي المستوى التعليمي الأقل لا يتمتعون بالمؤهلات العلمية الكافية لشغل مناصب حساسة كأعوان التحكم على الأقل، فمعظمهم إنظموا إلى مراكز التكوين المهني لرفع المستوى المعرفي لديهم قبل الالتحاق بالمؤسسة محل الدراسة، كما أن الأخيرة تحتاج لقوى عاملة تتوفر فيها معايير تنفيذية بالدرجة الأولى (أعوان التنفيذ) داخل الورشات وهي مهام غالبا تعتمد على الجهد البدني، وهذا يبرر وجود العمال من فئة التنفيذ بكثرة خاصة الذكور مقارنة بالاناث حيث يقدر عدد العمال التنفيذيين حوالي 48 عاملا، أما الجناح الإداري فيحتاج لعدد محدود من الإطارات وأعوان التحكم، لذلك سجلت نسبة ضئيلة للإناث بالمقارنة مع الذكور.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

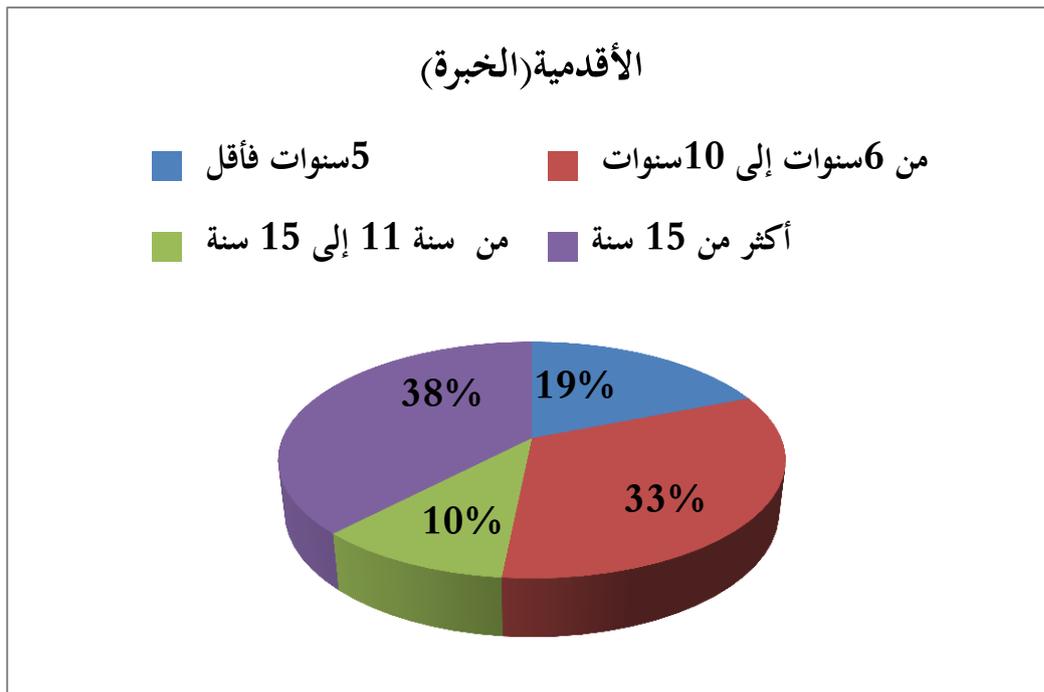
24-1-هـ-الأقدمية (الخبرة): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات الأقدمية (الخبرة).

الجدول رقم (13): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب فئات الأقدمية (الخبرة)

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية (الخبرة)
19%	19	5 سنوات فأقل
33%	33	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
10%	10	من سنة 11 إلى 15 سنة
38%	38	أكثر من 15 سنة
100%	95	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

الشكل رقم (10): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب فئات الأقدمية (الخبرة)



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "Exel (2010)".

من خلال الجدول رقم (13) والشكل رقم (10) يتبين لنا أن أعلى نسبة سجلت في عينة الدراسة هي والتي تمثل أفراد العينة التي تتراوح خبرتهم أكثر 15 سنة، ثم تليها نسبة أفراد العينة 33% التي تتراوح خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات، إضافة إلى الذين نستهم 19% خبرتهم 5 سنوات وفي الأخير تأتي نسبة أفراد العينة التي من 11 إلى 15 سنة عن سنة بنسبة 10% فهذه الأخيرة تشير إلى أن هذه النسب متفاوتة

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

في العمل وبالتالي نلمس ضعف الثقافة التنظيمية لدى العمال قديمي العهد بالمؤسسة مقابل قوة وثقافة وقيم النسق الإجتماعي والثقافي للعمال خصوصا فئة الشباب وفي هذا الصدد نجد طرح بورديو للشباب في قوله أن الشباب بناء عقلي أنتجته بنية إجتماعية أو حقل إجتماعي فكون المجتمع الجزائري مر بعدد من المراحل التاريخية التي بدورها طبعت الشباب على مجموعة من القيم المختلفة والمتباينة في الحقل والدلالة التي كان دورها حاسم في تشكيل البنية الإجتماعية، ولعل أهم تغيير حصل فيما يتعلق بالعمل أو منطق التفكير فيه والإستفادة من مختلف الخبرات، فهذه الأرقام تشير إلى أن هناك نوع من التفاوت النسبي لأقدمية عمال مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع حيث نجد في المرتبة الأولى أعلى نسبة قدرت 38% والتي تدل على تراكم الخبرة المهنية لدى عمال المؤسسة محل الدراسة والامام بالمعارف والمهات اللازمة للأداء الفعال للعمال الذين تتراوح خبرتهم المهنية لأكثر من 15 سنة فمن خلال البيانات السالفة الذكر.

نجد أن هناك نوع من الحركية أحيانا والثبات أحيانا أخرى للعمال في مناصبهم أو ما يعرف سوسولوجيا حسب **Auguste Comte** بالستاتيك والديناميك الإجتماعي أما بالنسبة لذوي الخبرة القصيرة فيمكن للمؤسسة الإستفادة منهم خلال غرس ثقافة مؤسسية جيدة من خلال غرس قيم ومبادئ تساهم بشكل كبير في الرفع من فاعلة أداء العاملين بالمؤسسة مع مواكبة كل التغيرات الداخلية والخارجية مع تكييفها بالبيئة الجديدة داخل نسق إجتماعي يتكون من فاعلين إجتماعيين تربطهم علاقات إجتماعية متنوعة ، كما أن الفئة المتوسطة الخبرة لديها جملة من الخبرات المميزة والتي هدفها السعي لنقل خبرات العمال القدامى إلى العمال الجدد.

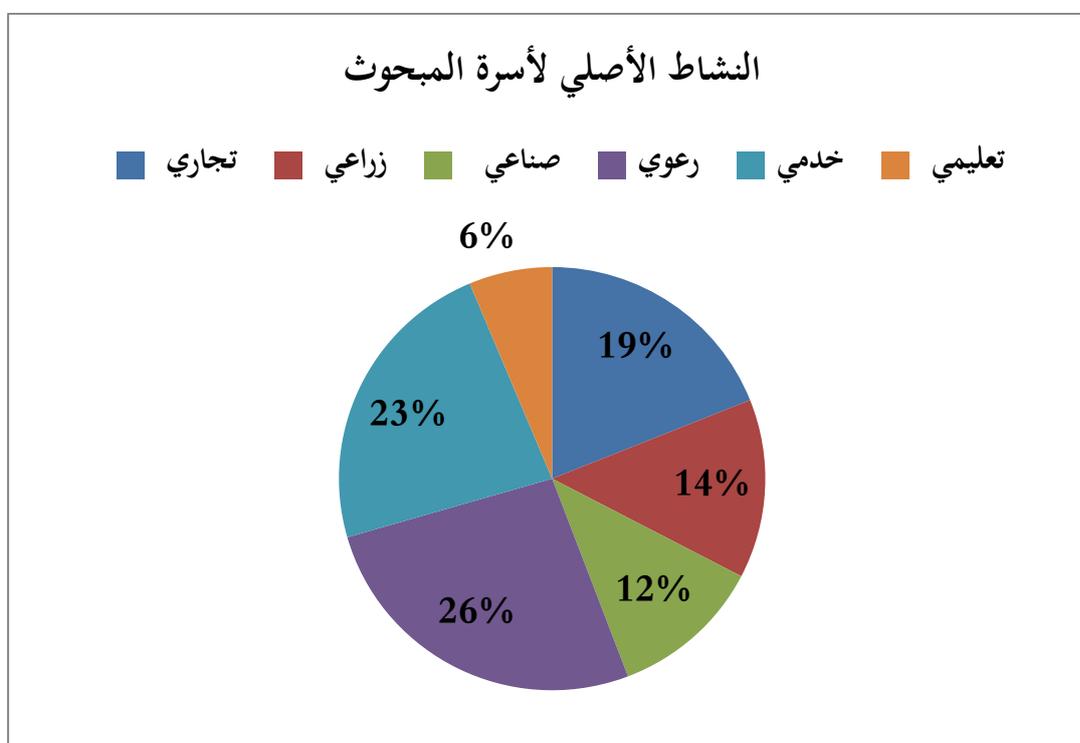
24-1-و-النشاط الأصلي لأسرة المبحوث: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النشاط الأصلي لأسرة المبحوث.

3. الجدول رقم (14): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب النشاط الأصلي لأسرة المبحوث

النشاط الأصلي لأسرة المبحوث	التكرار	النسبة المئوية
تجاري	18	19%
زراعي	13	14%
صناعي	11	12%
رعوي	25	26%
خدمي	22	23%
تعليمي	6	6%
المجموع	95	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

3. الشكل رقم (11): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب النشاط الأصلي لأسرة المبحوث



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "Exel (2010)".

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

من خلال الجدول رقم (14) والشكل رقم (11) يتبين لنا أن طبيعة النشاط الاقتصادي الذي مارسه وتمارسه أسرة المبحوث، ويتعلق الامر بمهنة الأب، أو أفراد عائلة المبحوث نجد من خلال الجدول والدائرة النسبية أن أعلى نسبة يحتلها النشاط الرعوي والخدمي قدرت بـ49% من خلال جمع الحالتين الخاصتين بالنشاط الرعوي والخدمي، أما باقي النشاطات الأخرى فنجد نسبها متفاوتة من نشاط إلى آخر ففي بعض الأحيان نجد أسر مارست نشاطات تجارية بنسبة 19%، زراعية 14% صناعية 12%.

حينما نتأمل في هذه النتائج ومن خلال القراءة السوسولوجية نجد أن أفراد عينة الدراسة جلهم ينحدرون من أسر رعوية بدوية تعني بتربية رؤوس الأغنام والابل، فالمجتمع البدوي الرعوي، بتدويف هو عبارة عن رحل يقطعون مع ماشيتهم سهوب الغرب الصحراوي الشاسع بالبحث عن المراعي والكأاً ونقاط المياه فقد اعتادوا على التأقلم مع الصحراء الشاسعة، لذا فإن طبيعة النشاط الذي مارسه المبحوثين وأسرههم هو نشاط في عمومهم خدماتي حر، لا يخضع لقواعد الضبط التنظيمي ولا تسود فيه الثقافة التنظيمية الحديثة، وحتى في النشاطات ذات الطابع الخدمي هي نشاطات بسيطة تتمثل في الحراسة داخل بعض المؤسسات العمومية أو الإقتصادية أو نشاطات البناء، أو النقل العمومي أو مطاعم الأكل السريع وغيرها من النشاطات الخدمائية الأخرى.

أما النشاط الزراعي فقد تكون له حتما بعض المخلفات المهنية والثقافية لدى الفئات الوراثة لهذا الوسط الفلاحي والذي بإعتباره نمط حياة قروي محض قائم على مبدأ العلاقات الإجتماعية التقليدية، فمهنة الفلاحة تشترط مشاركة جميع أفراد الأسرة في هذا النشاط وغيره من الأنشطة الأخرى التي تحتاج إلى التعاون والتآزر في نسق تفاعلي وإجتماعي.

24-2- عرض وتحليل إجابات المبحوثين:

24-2-أ- التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة:

لتحليل إجابات عينة موضوع الدراسة نستخدم على بعض الأدوات التحليلية الوصفية والتي منها (النسب، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية)، حيث يهتم التحليل الإحصائي الوصفي بتحديد درجة موافقة المبحوثين على كل محور من محاور الإستمارة، وفي الشق الموالي سيتم عرض مفردات عينة الدراسة.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

24-2-ب- نتائج وتحليل البيانات وصفيا والمتعلقة بالمتوسطات الحسابية:

سنحاول من خلال هذا الجزء دراسة وتحليل وتفسير إتجاهات أفراد العينة حول المتغير المستقل الرأسمال الثقافي والذي يضم أربعة أبعاد تتمثل في (الثقافة التنظيمية، القيم التنظيمية، التنوع الثقافي، الصراع التنظيمي).

-تفريغ وتحليل إتجاهات لآراء أفراد العينة حول بعد الثقافة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة:

لتفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نعتمد بالدرجة الأولى على حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة بعد الثقافة التنظيمية والذي يضم 8 عبارات بهدف التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (15) يوضح: المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (الثقافة التنظيمية)

الرقم	العبارة	إستجابة أفراد العينة (التكرارات)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق			
01	المؤسسة تقبل أن تتبنى ثقافة أخرى غير الثقافة التي تربيت عليها من قبل عائلتك	7	10	19	40	19	2.06	1.278	موافق
02	ترى أن هناك اختلاف في العادات والتقاليد بين العمال داخل	2	20	20	28	25	2.43	1.155	موافق
03	ثقافة التنشئة الإجتماعية للعامل داخل المؤسسة لا تتماشى مع ثقافة المؤسسة	14	24	27	22	8	3.15	1.185	محايد
04	يساهم التراث الثقافي للعامل في تحسين عمله وتعامله مع ثقافة المؤسسة	14	20	12	41	8	2.43	1.145	موافق
05	تسمح لي ممارستي المهنية في التطلع لتطوير معارفني والثقافية العلمية	8	18	38	20	11	3.13	1.187	محايد
06	يجب أن يكون هناك اختلاف وتباين في اللغة داخل المؤسسة	14	19	17	34	11	2.24	1.244	موافق

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

07	تهتم وتحتفل دوما بالمناسبات الثقافية والدينية	8	33	19	18	17	2.34	1.226	موافق
08	تؤيد الاختلاف في مظاهر اللباس داخل المؤسسة	7	29	21	26	12	2.07	1.178	موافق
		المعدل العام							
		2.41							
		1.252							
		موافق							

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

يبين الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارة المحور الأول والمتعلق بالثقافية التنظيمية ومن خلال الإستمارة الموجهة إلى عمال مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف ، فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 2.41 وهذا يعني أن درجة الموافقة لافراد العينة على عبارات المحور الأول جاءت معظمها في إتجاه الموافقة حيث إحتلت العبارة رقم (02) " ترى أن هناك اختلاف في العادات والتقاليد بين العمال داخل المؤسسة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.43 وهذا يعني أن مجل أفراد العينة أجابو بالموافقة على هذه العبارة مما يدل على أن الثقافة التنظيمية لها دور أساسي ومهم في تعزيز الأداء الوظيفي، في حين جاءت العبارة رقم (08) " تؤيد الاختلاف في مظاهر اللباس داخل المؤسسة " بمتوسط حسابي قدره 2.07 وهذا يعني أن مجمل أفراد العينة أجابوا بالموافقة على العبارة مما يدل نسبيا على تقبل الاختلاف في الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة معيق ومولد لصراعات تمتد بشكل كبير إلى خارج الاطار المهني وفي هذا الصدد يرى بيار بورديو أنه عندما تتعامل المؤسسة أو الفرد مع ثقافة تختلف عن هذا الأخير فمن المعقول ألا تخضع بما هو جديد و بمرونة لا يحترم فيها الراسمال الثقافي للفرد .

ومنه نستنتج أن الثقافة التنظيمية تعد من بين أهم محركات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي تأثر بصورة أو أخرى على أداء وفاعلية المورد البشري.

كما أنه يوجد تأثير لإعادة إنتاج البنية الثقافية على طبيعة التنظيم داخل مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف.

-تلعب الثقافة التنظيمية(القيم، المعتقدات، المعايير) دورا مهما في بقاء المنظمة ونموها المتمثل في إتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك على أداء الفرد داخل المنظمة، فلتحقيق الفاعلية التنظيمية مع البيئة الداخلية أو الخارجية تكون ملائمة للتوجه العام داخل المؤسسة ومنا هذا المنطلق وجب الإعتماد على الأساليب الحديثة بدل القديمة في تسيير المنظمة.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

تحليل وتريغ إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثاني والمتمثل في القيم التنظيمية

لتفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نستخدم بالدرجة الأولى على حساب المتوسطات الحسابية

والإنحرافات المعيارية لعبارة بعد القيم التنظيمية والذي يضم 8 عبارات بهدف التعرف على مدى تأثير القيم

التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (16) يوضح: المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (القيم التنظيمية)

الرقم	العبرة	إستجابة أفراد العينة (التكرارات)					متوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة			
09	القيم التي تؤمن بها تتطابق مع قيم المؤسسة التي تعمل بها	15	37	21	17	5	2.17	1.179	موافق
10	إحترام أوقات العمل داخل المؤسسة يتمثل في عدم التأخر والانصراف مبكرا وانجاز المهام في الوقت المحدد	13	21	33	12	16	3.19	3.331	محايد
11	تهتم المؤسسة بتقديم الحوافز للموظفين عن طريق الترقية	12	31	17	22	13	2.12	1.270	موافق
12	أقوم بإنجاز العمل بالتشارك مع فريق العمل داخل المؤسسة	10	18	43	13	11	3.01	1.209	محايد
13	أقوم باستشارة فريق العمل من أجل الوصول إلى حل المشكلات التي تواجهني في العمل	14	32	16	12	21	2.11	1.352	موافق
14	التعاون بين أفراد العمال داخل المؤسسة ضروري لأداء أكثر فاعلية	12	32	15	20	16	2.09	1.243	موافق
15	تساهم المؤسسة في توفير بيئة ملائمة للعمال لأداء مهامهم بشكل مريح	11	36	14	19	15	2.26	1.273	موافق
16	تسعى المؤسسة للرفع من مستوى قيم العاملين بها	10	35	13	16	18	2.21	1.304	موافق
	المعدل العام						2.39	1.221	موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

يبين الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارة المحور الثاني والمتعلق بالقيم التنظيمية ومن خلال الإستمارة الموجهة إلى عمال مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف ، فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي **2.39** وهذا يعني أن درجة الموافقة لافراد العينة على عبارات المحور الثاني جاءت معظمها في إتجاه الموافقة حيث إحتلت العبارة رقم (09) " القيم التي تؤمن بها تتطابق مع قيم المؤسسة التي تعمل بها " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره **2.17** وهذا يعني أن مجل أفراد العينة أجابو بالموافقة على هذه العبارة مما يدل على أن القيم التنظيمية لها دور أساسي ومهم في تعزيز الأداء الوظيفي، في حين جاءت العبارة رقم (16) " تسعى المؤسسة للرفع من مستوى قيم العاملين بها " بمتوسط حسابي قدره **2.21** وهذا يعني أن مجمل أفراد العينة أجابو بالموافقة على العبارة مما يدل على تقبل للإختلاف نسبيا في القيم التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة بكونهم أمام طغيان القيم داخل المؤسسة وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين بها جعلهم يرتبطون بها على أساس مادي محض، وطمعا في فرص الترقية والمحافظة على المكانة والمنصب بغرض الوصول إلى هدف خفي وهو المكانة التنظيمية.

كما أكدو جل الباحثين أن المؤسسة لاتعتمد على تحسين أو تنمية القيم المشكلة لثقافة المؤسسة بحيث أكد أغلب الباحثين أن المسؤولين في المراكز القيادة العليا، غيرملتزمين أمام واجباتهم وأعمالهم ويرجع ذلك إلى انعدام روح المسؤولية، وقلة الانضباط في العمل ونقص الصرامة في اتخاذ القرارات وتطبيق القوانين الداخلية للمؤسسة، فمن المسلم به في حقل دراسات السوسولوجية خصوصا علم الاجتماع تنظيم وعمل أن هناك العديد من الطقوس والممارسات التي تحرص عليها المؤسسة مثل مايسمى بالضحوي (في وقت الضحي) أي يتم إعداد الشأي واحضار الفطور وتناوله داخل المؤسسة، والاحتفال بترقية أحد الموظفين من خلال إعطائه هدايا بمناسبة الترقية، زد على ذلك دفع الاشتراكات ومساعدة بعضهم البعض، وغيرها من الممارسات والشعائر الثقافية كونها تعبر عن القيم التنظيمية وتولد نوع من الشعور بالانتماء للمؤسسة. كما يمكن استنتاج أن سيادة القيم راجع إلى القيم التنظيمية للمؤسسة بالرغم من وجود صعوبة تكيفهم داخل بيئة العمل الغير المستقرة والمتنافرة.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

تحليل وتريغ إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث والمتمثل في التنوع الثقافي

لتفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نعتمد بالدرجة الأولى على حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة بعد القيم التنظيمية والذي يضم 8 عبارات بهدف التعرف على مدى تأثير القيم في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (17) يوضح: المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (التنوع الثقافي)

الرقم	العبارة	إستجابة أفراد العينة (التكرارات)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة			
17	من الضروري استعمال النفوذ والسلطة في التعامل مع مختلف الموظفين ثقافيا	31	26	12	12	14	2.09	1.305	موافق
18	لا يجب على المدرس إشراك رأي الموظفين في المسائل الإدارية	18	28	15	20	14	2.14	1.368	موافق
19	لا يجب على الموظفين معارضة قرارات الإدارة	15	26	16	24	14	2.00	1.329	موافق
20	لا يجب على المسؤول المباشر تكليف الموظفين بمسائل تتعلق بالإدارة	14	14	33	24	10	3.12	1.228	محايد
21	تكون الاجتماعات أكثر فائدة عندما تدار من طرف الرجال أكثر من النساء	14	32	8	25	16	2.12	1.367	موافق
22	الحصول على وظيفة بالنسبة للرجل أكثر أهمية من تقديمها للمرأة	15	36	15	12	17	2.27	1.340	موافق
23	طريقة الرجال في حل المشاكل التنظيمية أفضل وأكثر فعالية وإقناع من النساء	12	37	14	18	14	2.24	1.278	موافق
24	تتميز العلاقة بين العاملين داخل المؤسسة بالود والإحترام	9	23	35	13	15	3.24	1.252	محايد
		المعدل العام					2.40	1.219	موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

يبين الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارة المحور الثالث والمتعلق بالتنوع الثقافي ومن خلال

الإستمارة الموجهة إلى عمال مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف

فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 2.40 وهذا يعني أن درجة الموافقة لافراد العينة على عبارات المحور الثالث جاءت معظمها في إتجاه الموافقة حيث إحتلت العبارة رقم (17) "من الضروري استعمال النفوذ والسلطة في التعامل مع مختلف الموظفين ثقافيا" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.09 وهذا يعني أن مجل أفراد العينة أجابو بالموافقة على العبارة رقم (17) مما يدل على وجوب استعمال النفوذ والسلطة في التعامل مع مختلف الموظفين ثقافيا فمن الضروري الزامية استعمال النفوذ والسلطة والتحيز الجهوي والقبلي في التعامل مع مختلف الموظفين سواء كانوا إطارات، أعوان تحكم، أعوان، ويرجع ذلك إلى وجود تباين في العلاقة بين مختلف العمال بمؤسسة مديرية سونلغاز فرع التوزيع تندوف.

وفي هذا الاطار وحسب منظور بيار بورديو أن العالم في جل المجتمعات المعاصرة وعلى الرغم من تفرعاتها، فهي بذلك تنقسم إلى مجموعة كبيرة من الحقول، أي أن تقسيم العمل في مجتمعنا أوجد مجموع من الحقول والفضاءات الفرعية والتي تتجلى في (الحقول الفنية، الحقول السياسية، و الحقول الثقافية، و الحقول التربوية وغيرها من الحقول الأخرى، وهذا مانعايشه من واقع للمؤسسة الإقتصادية بمديرية التوزيع فرع تندوف من خلال ملاحظة بعض أفعال عمالها من خلال تفاعلاتهم وممارساتهم الإجتماعية، داخل الوسط السوسيو مهني في إطار حقل إجتماعي يتميز بشكل من أشكال التعددية الثقافية، و الطبقة الإجتماعية.

في حين جاءت العبارة رقم (24) " تتميز العلاقة بين العاملين داخل المؤسسة بالود والإحترام " بمتوسط حسابي قدره 3.24 وهذا يعني أن مجمل أفراد العينة أجابو بالحياد على العبارة مما يدل على عدم وجود الود والإحترام داخل المؤسسة محل الدراسة.

ومنه نستنتج أن التنوع الثقافي يؤثر أو يتأثر بشكل مباشر على ثقافة المؤسسة وأن الأفراد العاملين بها عادة مايرغبون بالاندماج فيها كون أن التنوع الثقافي يعتبر مصدر مهم لتحفيز العمال على التفاعل فيما بينهم من خلال تبادل القيم والعادات والأعراف، فالتالي يعطي هذا المزيج والاختلاف القدرة على التعامل مع مختلف الشخصيات والجماعات، كما أن مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف تسعى جاهدة إلى تحقيق نوع من الاستقرار الداخلي من خلال وضع استراتيجية محكمة بعيدة المدى تهدف إلى بعث روح المشاركة الإجتماعية والثقافية والفنية والرياضية والتبادل بين مختلف الثقافات.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

تحليل وتريغ إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الرابع والمتمثل في الصراع التنظيمي

لتفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نستخدم بالدرجة الأولى على حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد القيم التنظيمية والذي يضم 8 عبارات بهدف التعرف على مدى تأثير القيم في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (18) يوضح: المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الرابع (الصراع التنظيمي)

الرقم	العبرة	إستجابة أفراد العينة (التكرارات)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة			
25	هناك صراعات داخل محيط العمل	14	28	16	25	12	2.33	1.284	موافق
26	يحدث الصراع داخل المؤسسة بسبب التباين العملي بين العاملين ومستوياتهم الثقافية	12	39	15	16	13	3.05	1.265	موافق
27	يحدث الصراع بسبب روابط القرابة والنعرات القبلية والاختلافات الثقافية الجهوية داخل المؤسسة	20	40	8	20	7	2.48	1.245	موافق
28	على الإدارة أن تتعامل مع الخلافات عل أنها عملية مضرّة بالتنظيم	16	30	14	23	12	2.05	1.325	موافق
29	تعمل الإدارة على وضع استراتيجية لإدارة الصراع داخل المؤسسة	18	29	15	21	12	3.21	1.328	موافق
30	تساهم النقابة في ترسيخ قيم أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة	15	26	19	23	12	3.09	1.289	موافق
31	تعمل النقابة على التحسيس بضرورة الالتزام بالقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة	13	14	37	15	16	2.17	1.326	محايد
32	تباشر النقابة دوما بإبلاغك بكل الإجراءات والقوانين الجديدة التي تخص قضايا العمل	14	16	28	25	14	2.01	1.317	محايد
المعدل العام							2.44	1.345	موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

يبين الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الرابع والمتعلق بالصراع التنظيمي ومن خلال الإستمارة الموجهة إلى عمال مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف، فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي 2.44 وهذا يعني أن درجة الموافقة لأفراد العينة على عبارات المحور الثالث جاءت معظمها في إتجاه الموافقة

حيث إحتلت العبارة رقم (27) " يحدث الصراع بسبب روابط القرابة والنعرات القبلية والاختلافات الثقافية الجهوية داخل المؤسسة "المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.48 وهذا يعني أن مجمل أفراد العينة أجابو بالموافقة على هذه العبارة مما يدل على أن الصراع التنظيمي ليس له أي دور أساسي في تعزيز الأداء الوظيفي ويجب تفاديه بين العمال، في حين جاءت العبارة رقم (26) " يحدث الصراع داخل المؤسسة بسبب التباين العلمي بين العاملين ومستوياتهم الثقافية " بمتوسط حسابي قدره 3.05

وهذا يعني أن مجمل أفراد العينة أجابو بالموافقة على أن الصراع مهما كان نوعه يؤثر تأثيرا سلبيا وبصورة واضحة وجلية سواء بين العمال أو الجماعات والتجمعات داخل المؤسسة أو خارجها كما أن الافتقار إلى أسلوب التعاون بينهم يؤثر دوما على كفاءتهم وأدائهم وفاعليتهم كون أن معظم المبحوثين ينحدرون من أصول ريفية، بحيث تلعب القبلية والعروشية دورا حساسا في إحداث التوترات والصراعات، إذن فمعظم الإعتبارات القرابية والجهوية في المؤسسات هي مؤشر من مؤشرات التخلف واللاعقلانية مما يساهم في غياب قيم الكفاءة والفاعلية فبذلك يتم تعزيز الاستحواذ على أكبر قدر من السلطة والنفوذ والمراكز.

وبهذا نجد أن الصراعات الدائرة بين القبائل خارج المؤسسات وخاصة في فترة الانتخابات يبقى الصراع مستمر داخل المؤسسة، ويظهر ذلك جليا عند إنتخاب المجالس النقاوية، أو في حالة شغور أي منصب قيادي حيث نجد أن الرأسمال الثقافي يلعب دورا حاسما في تحديد مسار، ومصير نجاح أو خسارة المؤسسة.

يمكن القول أن أغلب الصراعات تحدث بين العمال والمسؤولين وهذا في إطار الصراع الدائم أو مايسمى في علم الاجتماع تنظيم وعمل بصراع المركز والدور فهو يحدث بشكل فردي أو جماعي لإعتبارات قرابية أو جهوية أو بفارق السن أو نوعية التكوين (تكوين مفرنس -معرب) فهناك صراع دائم بين المفرنسين والمعربين في المؤسسة محل الدراسة وفي معظم الإدارات والمؤسسات، أو من ناحية المستوى التعليمي للعامل (جامعي -غير جامعي)

كما نجد أيضا أن جل أفراد العينة أكدو على أن إختلاف الأجيال فكريا، علميا وثقافيا زد على ذلك طريقة التفكير والعمل تسبب شرخا واختلافا متباينا، حيث نجد فئة الشباب وهي حديثة لكنها تمتلك المعارف النظرية والتطبيقية والشهادات العليا ، فجلهم قضى سنوات ريعان شبابه في الدراسة والانتقال من طور إلى طور لرفع المستوى العلمي لكن ليس لهم الخبرة الكافية، وفي المقابل نجد فئة الكهول والتي لايتحكمون جيدا في

الاعلام الآلي لكن لديهم الخبرة الكافية والعالية بحيث قضت مدة طويلة في المؤسسة في التسيير الحسن والعمل بجد في المؤسسة محل الدراسة، فيمكن القول أن الصراع متجدر في المخيال الإجتماعي للعامل الجزائري. ومن جهة أخرى أكد أفراد العينة أن النزاع والصراع يؤثر بشكل كبير على نتيجة المردودية في العمل، وذلك يعود على حسب آرائهم إلى كثرة الأعمال وتراكمها بعد الانتهاء من النزاعات، خاصة وأن مديرية التوزيع فرع تندوف، يشهد حركية كبيرة جدا لتقديم الشكاوي، بخصوص الانقطاعات المستمرة للكهرباء، وطلبات تصليح الأعطاب، وتسديد الفاتورات، لذا فإن كثرة النزاعات تؤثر بشكل سلبي على عملهم ويزيدهم نسبة كبيرة في الأعباء المهنية خصوصا في حالات الخصومات والنزاعات بينهم أثناء عملهم، حيث يضطرون إلى تقديم الحد الأدنى من الخدمة عند حدوث هكذا صراعات أو نزاعات كونها تؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي.

وفي هذا الصدد أشار **Bourdieu** بتفشي صور الصراع والتصادم والاختلاف بين العمال في نسق واحد في إطار الهايتوس لضمان جملة من الامتيازات والتحفيزات المادية وأخرى معنوية، كما أن الصراع والتناحر حول المكانة المرموقة داخل المؤسسة من خلال الهيمنة حسب طبيعة الرأسمال الذي يملكه العامل داخل الحقل فنجد أن معظم عمال المؤسسة محل الدراسة يتفاعلون على شكل مجموعات لهم نفس التوجه القبلي والثقافي والفكري، تجدد فئات أخرى ينزلون عن الآخرين وفي هذا الاطار أكد بورديو أن الصراع المستمر داخل حقل معين هو الذي يحرك ذلك الحقل ويحركه حسب المصالح الفردية أو الجماعية، بحيث تتمتع حل مصالح الفاعلين على حسب تلك الإستعدادات الإجتماعية والثقافية التي تميزهم أي مايسمى بالهايتوس تحليل وتريغ إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الخامس والمتمثل في الأداء الوظيفي

سنحاول من خلال هذا الجزء دراسة وتحليل وتفسير إتجاهات أفراد العينة حول المتغير التابع والمتعلق بالأداء الوظيفي ولتفريغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نعلم بالدرجة الأولى على حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لعبارة بعد القيم التنظيمية والذي يضم 8 عبارات بهدف التعرف على مدى تأثير القيم في المؤسسة محل الدراسة.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

الجدول رقم (19) يوضح: المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الخامس (الأداء الوظيفي)

الرقم	العبرة	إستجابة أفراد العينة (التكرارات)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة			
33	يتم تحديد مؤشرات مسبقة لقياس الأداء إحصائياً	14	36	11	25	9	2.22	0.256	موافق
34	يتعاون فريق العمل في المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة خصوصا الزيادة في أداء	19	30	11	20	15	2.08	0.285	موافق
35	يتأثر أدائي الوظيفي تبعا لثقافة المؤسسة	25	46	11	6	7	2.24	0.310	موافق
36	يكون الأداء أفضل عندما تلتزم المؤسسة بالقيم الثابتة	20	23	20	21	11	2.26	0.273	موافق
37	تعمل المؤسسة على توفير أحدث التقنيات لضمان جودة العمل وتحقيق مستويات مرتفعة من الفاعلية.	14	37	9	26	9	2.17	0.294	موافق
38	تسعى المؤسسة على تحسين الأداء وتطويره لزيادة القدرات النفسية والاجتماعية للعامل.	17	10	29	23	16	2.08	0.397	محايد
39	ترى أنه من بين أسباب سوء الأداء الوظيفي للعامل في المؤسسة هو قلة التكوين، وغياب نظام الحوافز المادية والمعنوية	14	24	22	15	20	1.35	0.261	موافق
40	تمنحك المؤسسة الكثير لتحسين أدائك لذلك تشعر بالارتياح والحماس أثناء العمل داخل المؤسسة	17	4	36	23	15	1.18	0.399	محايد
	المعدل العام						2.82	0.743	موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

يبين الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لعبارة المحور الخامس والمتعلق بالأداء الوظيفي ومن خلال الإستمارة الموجهة إلى عمال مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف، فقد بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي **2.82** وهذا يعني أن درجة الموافقة لافراد العينة على عبارات المحور الثالث جاءت معظمها في إتجاه الموافقة حيث إحتلت العبارة رقم (35) " يتأثر أدائي الوظيفي تبعا لثقافة المؤسسة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره **2.24** وهذا يعني أن مجمل أفراد العينة أجابو بالموافقة على هذه العبارة مما يدل على أنه هناك تأثير لثقافة المؤسسة على الأداء الوظيفي، في حين جاءت العبارة رقم (39) " ترى أنه من بين أسباب سوء الأداء الوظيفي للعامل في المؤسسة هو قلة التكوين، وغياب نظام الحوافز المادية والمعنوية " بمتوسط حسابي قدره **1.35** وهذا يعني أن مجمل أفراد العينة أجابو بالموافقة على العبارة مما يدل على أنه من بين أهم الأسباب التي تؤدي إلى تراجع الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة هو قلة تكوينهم وغياب نظام الحوافز سواء الحوافز المادية أو المعنوية.

نتائج وتحليل إختبارات الفرضيات

في هذا الإطار سنتطرق إلى تحليل البيانات تحليليا كميًا من خلال القراءة الإحصائية والسوسولوجية وتفسير النتائج المتحصل عليها حيث يعتبر هذا الجزء في البحث من بين أهم الأجزاء الأخرى والمتمثل في إختبار فرضيات الدراسة حيث سيتم التحقق من صحتها من خلال القيام بمجموعة من الإختبارات الإحصائية للإثبات الفرضيات أو نفيها بناء على مستوى الدلالة المعنوية فمن أجل التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الرأس المال الثقافي والأداء الوظيفي تم إستخدام **T-Test**، والإرتباط **correlation**، الإنحدار الخطي البسيط **REGRESSION** وتحليل التباين **ANOVA** وغيرهم من الإختبارات الإحصائية التي تستعمل في التحليل.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

إختبار الفرضية الرئيسية

الإختبار الإحصائي للفرضية الرئيسية الأولى:

1. فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة للرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع

بتندوف

2. فرضية البديل (H_1): توجد علاقة للرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع

بتندوف

جدول رقم (20): يوضح نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى عن طريق T-Test

الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية Sig أي	الدالة الإحصائية
وجود علاقة للرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف	2.231	1.458	27.257	0.000	دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن نتائج إختبار t المحسوبة بلغت 27.257، وكانت قيمة كل من الانحراف المعياري هي 1.458 والمتوسط الحسابي هي 2.231، بينما قدرت القيمة الاحتمالية Sig 0,00 وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية $\alpha=0,05$ وهذا يدل على وجود علاقة إرتباطية للرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف، وبالتالي نرفض فرضية العدم (H_0)، ونقبل فرضية البديل (H_1) والتي تقول بأنه توجد علاقة للرأسمال الثقافي وفاعلية الأداء لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف.

- دراسة العلاقة الإرتباطية بين محور الرأسمال الثقافي ومحور الأداء الوظيفي.

المحور (X) المتغير المستقل: الرأسمال الثقافي.

المحور (Y) المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

الجدول رقم (21): معامل الارتباط بين محور الرأسمال الثقافي ومحور الأداء الوظيفي

المتغيرات	معامل الارتباط برسون (قيمة المحسوبة)	R الجدولية	معامل التحديد R ²	الدلالة المعنوية Sig
(X) الرأسمال الثقافي	**0,874	0.765	0,874	**0.00
(Y) الأداء الوظيفي				

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (Pearson) المحسوبة بين محور الرأسمال الثقافي ومحور الأداء الوظيفي لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف يساوي **0.874**** وأن قيمة Sig تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية ما بين الرأسمال الثقافي والأداء الوظيفي وبالتالي: فإننا نرفض (H0) ونقبل (H1) أي يوجد ارتباط قوي بين المتغير المستقل والتابع

إختبارات الفرضيات الفرعية

1- الإختبار الإحصائي للفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا يوجد هناك تأثير في الثقافة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي.

H1: يوجد هناك تأثير في الثقافة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي.

تم إختبار هذه الفرضية بتحليل الإنحدار الخطي البسيط REGRESSION وتحليل التباين ANOVA.

جدول رقم (22) : يبين نتائج إختبار الإنحدار البسيط REGRESSION بين محور الثقافة

التنظيمية والأداء الوظيفي

بعد المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية				
معامل الإنحدار B	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
0.610	0.880	0.884	0.921	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

جدول رقم (23): نموذج تحليل التباين ANOVA بين محور الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية
الإنحدار	36.458	1	36.458	111.651	0.000
البواقي	52.126	94	0.124		
المجموع	88.584	95			

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال التحليل الإحصائي بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط هي **0.921** وهذا يدل على وجود ارتباط طردي وتأثير قوي جداً لمحور الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد هي **0.884** مما يدل على أن **88.40%** ممن لديهم أداء وظيفي يرجع إلى محور الثقافة التنظيمية، بالإضافة إلى أن معامل الإنحدار هو **0.610** وهذا يؤكد على وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، أما من خلال جدول التباين ANOVA فإن مستوى الدلالة المعنوية **Sig=0.000** وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية **0.05**، ولهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية **H0** ونقبل الفرضية البديلة **H1** والتي تنص على أنه توجد هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي.

2- الإختبار الإحصائي للفرضية الثانية:

H0: لا يوجد هناك تأثير في القيم التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي.

H1: يوجد هناك تأثير في القيم التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي.

تم إختبار هذه الفرضية بتحليل الإنحدار الخطي البسيط REGRESSION وتحليل التباين ANOVA.

جدول رقم (24): يبين نتائج إختبار الإنحدار البسيط بين محور القيم التنظيمية والأداء الوظيفي

بعد المتغير المستقل: القيم التنظيمية				
معامل الإنحدار	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
B				
7.325	0.834	0.732	0.842	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

جدول رقم (25): نموذج تحليل التباين ANOVA بين محور القيم التنظيمية والأداء الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية Sig
الإنحدار	32.487	1	32.487	109.325	0.000
البواقي	53.147	94	0.133		
المجموع	85.634	95			

** الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS

بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الإرتباط هي **0.842** وهذا يدل على وجود إرتباط وتأثير قوي لمحور القيم التنظيمية والأداء الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد هي **0.732** مما يدل على أن **73.20%** من لديهم أداء وظيفي يرجع إلى محور القيم التنظيمية، بالإضافة إلى أن معامل الإنحدار هو **7.325** وهذا يؤكد على وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي، أما من خلال جدول التباين ANOVA فإن مستوى الدلالة المعنوية

Sig=0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية **0.05**، ولهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 والتي تنص على أنه يوجد هناك تأثير بين القيم التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي ويمكن تفسير ذلك بأن مستوى القيم التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة، ضعيف لدى موظفيها مما خلق لديهم فراغ وتباين بينهم وبين ثقافة المؤسسة، مما أدى لخلق صعوبة في التكيف والتعامل بصورة واضحة مع القواعد التنظيمية، والإهتمام فقط بالجانب السلبي، متمثلاً في التطبيق دون معرفة الغاية منه حيث أثر سلباً على زيادة فاعلية الأداء الوظيفي للعمال ولأن الدور الحقيقي للقيم التنظيمية هو مساعدة العامل على التكيف مع جو المؤسسة وتحديد دوره وصلاحياته ومهامه لبلوغ الأهداف المنشودة للمؤسسة، وليس تطبيق قواعدها التنظيمية فقط.

3- الإختبار الإحصائي للفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا يوجد هناك تأثير في التنوع الثقافي على فاعلية الأداء الوظيفي.

H_1 : يوجد هناك تأثير في التنوع الثقافي على فاعلية الأداء الوظيفي.

تم إختبار هذه الفرضية بتحليل الإنحدار الخطي البسيط REGRESSION وتحليل التباين ANOVA.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

جدول رقم (26): يبين نتائج إختبار الإنحدار البسيط بين محور التنوع الثقافي والأداء الوظيفي

بعد المتغير المستقل: التنوع الثقافي				
معامل الإنحدار B	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
7.623	0.881	0.874	0.892	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

جدول رقم (27): نموذج تحليل التباين ANOVA بين محور التنوع الثقافي والأداء الوظيفي

المتغير	الدلالة المعنوية Sig	فيشر	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
الإنحدار	0.000	107.124	43.415	1	43.415	
البواقي			0.235	94	45.254	
المجموع				95	86.669	

** الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات

برنامج "spss (23)".

بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الإرتباط هي **0.892** وهذا يدل على وجود إرتباط وتأثير قوي لمحور التنوع الثقافي والأداء الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد هي **0.874** مما يدل على أن **87.40%** ممن لديهم أداء وظيفي يرجع إلى محور التنوع الثقافي بالإضافة إلى أن معامل الإنحدار هو **7.623** وهذا يؤكد على وجود علاقة طردية بين التنوع الثقافي والأداء الوظيفي، أما من خلال جدول التباين ANOVA فإن مستوى الدلالة المعنوية **Sig=0.000** وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية **0.05**، ولهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية **H0** ونقبل الفرضية البديلة **H1** والتي تنص على أنه توجد هناك علاقة بين التنوع الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي

4- الإختبار الإحصائي للفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا يوجد هناك تأثير للصراع التنظيمي على فاعلية الأداء الوظيفي.

H1: يوجد هناك تأثير للصراع التنظيمي على فاعلية الأداء الوظيفي.

تم إختبار هذه الفرضية بتحليل الإنحدار الخطي البسيط **REGRESSION** وتحليل التباين **ANOVA**.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

جدول رقم (28) : يبين نتائج إختبار الإنحدار البسيط بين محور الصراع التنظيمي والأداء الوظيفي

بعد المتغير المستقل: الصراع التنظيمي				
معامل الإنحدار B	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
6.541	0.156	0.127	-0.106	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج "spss (23)".

جدول رقم (29): نموذج تحليل التباين ANOVA بين محور الصراع التنظيمي والأداء الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدالة المعنوية Sig
الإنحدار	52.325	1	47.365	105.336	0.072
البواقي	37.849	94	0.241		
المجموع	90.171	95			

** الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات SPSS

بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة معامل الإرتباط هي -0.106 وهذا يدل على عدم وجود إرتباط طردي بل عكسي ضعيف جدا وتأثير لمحور الصراع التنظيمي والأداء الوظيفي، كما أن قيمة معامل التحديد هي 0.156 مما يدل على أن 15.60% ممن لديهم أداء وظيفي منخفض يرجع إلى محور الصراع التنظيمي، بالإضافة إلى أن معامل الإنحدار هو 7.623 وهذا يؤكد على عدم وجود علاقة طردية بين الصراع التنظيمي والأداء الوظيفي، أما من خلال جدول التباين ANOVA فإن مستوى الدلالة المعنوية $\text{Sig} = 0.072$ وهو أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05 ، ولهذا فإننا نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 والتي تنص على أنه يوجد هناك تأثير للصراع التنظيمي على فاعلية الأداء الوظيفي حيث كلما كان الصراع التنظيمي منخفض بين العمال كلما زاد أدائهم الوظيفي.

- نتائج الدراسة:

تم الإعتماد فيما سبق على مجموعة من أهم الأساليب الإحصائية لإختبار فرضيات الدراسة وسنقوم فيما يلي بمناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها وفقا لفرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية:

-أظهرت نتائج التحليل الإحصائي من خلال الإعتماد على معامل الارتباط **Correlation** أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية جدا للرأسمال الثقافي على فاعلية الأداء لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف والتي بلغت 0.874 أي أنه تم تأكيد الفرضية الرئيسية لموضوع البحث.

-الفرضيات الفرعية:

1- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي من خلال الإعتماد على تحليل الإنحدار الخطي البسيط **REGRESSION** وتحليل التباين **ANOVA** بأنه تم إثبات الفرضية الفرعية الأولى بأن هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي.

- أن الثقافة التنظيمية تعد من بين أهم محركات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي تؤثر بصورة أو أخرى على أداء وفاعلية المورد البشري.

-تلعب الثقافة التنظيمية(القيم، المعتقدات، المعايير) دورا مهما في بقاء المنظمة ونموها المتمثل في إتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك على أداء الفرد داخل المنظمة، فلتحقيق الفاعلية التنظيمية مع البيئة الداخلية أو الخارجية تكون ملائمة للتوجه العام داخل المؤسسة ومنا هذا المنطلق وجب الإعتماد على الأساليب الحديثة بدل القديمة في تسيير المنظمة.

2-أظهرت نتائج التحليل الإحصائي من خلال الإعتماد على تحليل الإنحدار الخطي البسيط

REGRESSION وتحليل التباين **ANOVA** بأنه تم إثبات الفرضية الفرعية الثانية بأن هناك علاقة بين القيم التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي.

- سيادة القيم راجع إلى القيم التنظيمية للمؤسسة بالرغم من وجود صعوبة تكيفهم داخل بيئة العمل الغير المستقرة والمتنافرة

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

- المؤسسة لا تعتمد على تحسين أو تنمية القيم المشكلة لثقافة المؤسسة بحيث أكد أغلب الباحثين أن المسؤولين في المراكز القيادية العليا، غير ملتزمين أمام واجباتهم وأعمالهم ويرجع ذلك إلى انعدام روح المسؤولية، وقلة الانضباط في العمل ونقص الصرامة في اتخاذ القرارات وتطبيق القوانين الداخلية للمؤسسة

3- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي من خلال الاعتماد على تحليل الإنحدار الخطي البسيط **REGRESSION** وتحليل التباين **ANOVA** بأنه تم إثبات الفرضية الفرعية الثالثة بأن هناك علاقة بين التنوع الثقافي وفاعلية الأداء الوظيفي.

-التنوع الثقافي يؤثر أو يتأثر بشكل مباشر على ثقافة المؤسسة وأن الأفراد العاملين بها عادة ما يرغبون بالاندماج فيها كون أن التنوع الثقافي يعتبر مصدر مهم لتحفيز العمال على التفاعل فيما بينهم من خلال تبادل القيم والعادات والأعراف، فالتبالي يعطي هذا المزيج والاختلاف القدرة على التعامل مع مختلف الشخصيات والجماعات، كما أن مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف تسعى جاهدة إلى تحقيق نوع من الاستقرار الداخلي من خلال وضع استراتيجية محكمة بعيدة المدى تهدف إلى بعث روح المشاركة الاجتماعية والثقافية والفنية والرياضية والتبادل بين مختلف الثقافات.

- يوجد تأثير لإعادة إنتاج البنية الثقافية على طبيعة التنظيم داخل مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف. 4- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي من خلال الاعتماد على تحليل الإنحدار الخطي البسيط **REGRESSION** وتحليل التباين **ANOVA** بأنه لم يتم إثبات الفرضية الفرعية الرابعة وذلك لعدم وجود علاقة بين الصراع التنظيمي وفاعلية الأداء الوظيفي.

-النزاع والصراع التنظيمي يؤثر بشكل كبير على نتيجة المردودية في العمل، فإن كثرة النزاعات تؤثر بشكل سلبي على عملهم ويزيدهم نسبة كبيرة في الأعباء المهنية خصوصا في حالات الخصومات والنزاعات بينهم أثناء عملهم، حيث يضطرون إلى تقديم الحد الأدنى من الخدمة عند حدوث هكذا صراعات أو نزاعات كونها تؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي.

-إن النزاع والصراع يؤثر بشكل كبير على نتيجة المردودية في العمل، وذلك يعود على حسب آرائهم إلى كثرة الأعمال وتراكمها بعد الانتهاء من النزاعات، خاصة وأن مديرية التوزيع فرع تندوف، يشهد حركة كبيرة جدا لتقديم الشكاوي، بخصوص الانقطاعات المستمرة للكهرباء، وطلبات تصليح الأعطاب.

-توصلت نتائج الدراسة إلى :

- أن مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف تتميز بغياب واضح لتقسيم المهام بين العمال ويرجع ذلك إلى عدم التحديد الدقيق للمهام.
- توزيع الأدوار بالمؤسسة محل الدراسة يتميز بنوع من التضييق والغموض بالنسبة للعمال وهذا يؤثر بنسبة كبيرة على فاعلية أدائهم للعمل كما أن المؤسسة لاتشجع على الابتكار.
- تجدر الإشارة إلى أن المؤسسة تعمل على إنتاج وإعادة إنتاج الرأسمال الثقافي ضمن توجه قبلي، و جهوي وفق آليات ذكية وخفية رمزية تتشعب من خلال توليد التقسيم الطبقي والإجتماعي سواء عبر الممارسات العمالية أو من خلال عملية التأثير والتأثر على فاعلية الأداء الوظيفي.
- عدم توفر التحفيز للعاملين بالمؤسسة ويظهر جليا غياب الحرية في العمل وهو مقتصر فقط على العمال من ذوي أصحاب الخبرة الطويلة كما يتميز نسق السلطة بالمؤسسة بنوع من الجهوية والولاء القبلي
- معاناة العمال بالمؤسسة محل الدراسة من ضيق المكاتب وعدم طلائها كما أن بعضها لا يحتوي على أجهزة التبريد والتدفئة مع النقص الفادح في الإمكانيات المادية والبشرية مما يقلل من فاعلية أدائهم الوظيفي.
- نجد تنامي القيم الإجتماعية ضمن سياق ثقافة المؤسسة خصوصا تلك التي تتغذى من الجانب الثقافي مما تؤثر على علاقة العامل بمحيطه الداخلي والخارجي.
- تدني مستوى القيم التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة ويرجع ذلك إلى تلك القيم التي تلقوها وتفاعلو معها من خلال مؤسسات التنشئة الإجتماعية زد على ذلك تأثير ثقافة المجتمع بتندوف من خلال إنعزال المنطقة وبعدها عن التحضر.
- تعددت الأسباب والمسببات الخفية لظهور الصراع التنظيمي منها ما هو على مستوى المؤسسة محل الدراسة ومنها ما هو مفتعل عن طريق الولاءات والنعرات القبلية والعشائرية خصوصا منطقة تندوف.
- يتميز الأداء الوظيفي بمكانة خاصة كون ان المؤسسة تكون أكثر استقرارا إذا كان أداء عاملها متميزا، إذ يعد المورد البشري مفتاح نجاح أي مؤسسة.
- تعاني المؤسسات الإقتصادية العمومية بصفة عامة من تدهور في مستوى الثقافة التنظيمية لدى عمالها مما ينعكس ذلك سلبيا على سلوكياتهم المهنية، ويتجلى ذلك في الارتفاع المتزايد لحوادث العمل.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

- تتجلى أسباب الصراع الخفية في مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز إلى غموض المسؤوليات والصلاحيات، وتعارض الأهداف، وغياب نظام الحوافز، والتعصب القبلي والجهوي.
- ووجب الإشارة إلى أن الصراع التنظيمي هو ظاهرة متنامية ومتطورة لا تكاد تخلو منها أي مؤسسة، وذلك كرد فعل للتجاذبات والتفاعلات التي تحدث فيها.
- يكتسي التنوع الثقافي داخل المؤسسة محل الدراسة صورة إيجابية ومتميزة بالرغم من الفوارق والاختلافات بين الأفراد والجماعات فمعظم المؤسسات نجدها تتمتاز بنوع من الوسط السوسيو مهني المتعدد ثقافيا صعوبات التعامل معه وإستثماره لأداء أفضل.
- إن تعدد الثقافات ووجهات نظر العمال وطرق تفكيرهم داخل المؤسسة، يساهم نوعا ما في خلق بيئة ثقافية تتميز بتشجيع الاختلاف والتميز، ويجعل فرص الابداع أكثر ظهورا وتميزا في هذه البيئة التنظيمية.
- معظم الاختلافات الثقافية المكونة للرأسمال الثقافي للعمال تعتبر محطة مهمة في توسيع المعارف بين المجموعات والأفراد داخل المؤسسة وخارجها.
- نجد أن تصنيف العامل الصناعي الجزائري بين الكلاسيكي والشائع وهو ما أشار إليه جمال غريد فأما النوع الأول من العمال ينتمي إلى القطاع الحديث، والثاني إلى القطاع التقليدي القديم الذي يجهل قواعد اللعبة فهذا الأخير نجده يعمل جاهدا في مختلف المؤسسات الإقتصادية ، خصوصا إذا اعتبرنا أن المؤسسة هي أحد أهم قواعد التشئنة الإجتماعية، ويظهر ذلك جليا في تكوين العامل الحديث من خلال إحداث وتبني قطيعة إستمولوجية مع تلك الأصول والممارسات والتمثلات التقليدية التي تربى عليها في وسطه الإجتماعي والثقافي
- يظهر جليا أن الثقافة التنظيمية لها تأثير كبير ومهم ينعكس إيجابيا على أداء العاملين بالمؤسسة، أي كلما كانت الثقافة التنظيمية قوية فإنها تؤدي بذلك إلى أداء عالي المستوى والعكس كون أن الثقافة التنظيمية الأقل جودة تؤدي حتما إلى الانخفاض السلبي للأداء الوظيفي.
- يعد التنوع الثقافي مصدر استراتيجي وذلك إذا تم ادراه بشكل جيد وملائم، كون أن القوة العاملة الممنوحة ثقافيا يمكنها جلب وجهات نظر مختلفة في إطار حقل المؤسسة.
- تؤثر الثقافة التنظيمية للمؤسسة على فاعلية أداء الموظفين بها ويتجلى ذلك بضرورة التوفيق بين الثقافة السائدة للعمال والمتمثلة في رأسمالهم الثقافي، و الثقافات الداخلية الفرعية التي تؤثر وتتأثر بالمناح التنظيمي.

الفصل السادس الإطار الميداني للدراسة

-وجود بعض القيم الثقافية والتنظيمية والتي ترجع إلى تركيبة المجتمع التندوفي وخصوصية الفرد الصحراوي كما أن المنطقة تمتاز بالكثير من العادات والمعتقدات والتقاليد الكثيرة والمتشعبة والتي تأثر على تنشئة الفرد فبذلك ينقلها إلى بيئته التنظيمية.

-تتجلى انعكاسات الرأسمال الثقافي على القيمة الاجتماعية والثقافية للعمل ففي المجتمعات الحديثة والمتقدمة مقدسة، عكس البلدان المتخلفة والتي تنظر فقط لجانب الرأسمال المادي وتقييمه على أساس المكانة المادية، حيث نجد أن المجتمع الجزائري له وضع خاص من الجانب الاجتماعي الذي ينعكس على المكانة الاجتماعية من ممارسة العمل.

-يعد الصراع التنظيمي والنزاعات ما بين العمال شيء طبيعي في كل المؤسسات، والإدارات خاصة في جل مؤسسات العالم الثالث، حيث لا يمكن للموظف أن يحقق كل توقعاته من العمل وفي الحقل المؤسساتي فالسواد الأعظم للصراعات تبقى ورائها عوامل غير موضوعية كمحاولة استعراض النفوذ والقوة بدون سند قانوني مع عدم احترام القانون الداخلي للمؤسسة وقوانين الوظيفة العمومية فأغلب المؤسسات الجزائرية بمختلف تفرعاتها واختصاصاتها تدخل في هذا الإطار.

*وعليه يمكن القول بأن تسيير المؤسسة الاقتصادية الجزائرية خصوصا فرع التوزيع بتندوف لا يتوافق مع أساسيات النموذج الحديث للمؤسسة، ويرجع ذلك إلى جملة من المعايير الغامضة والتي تحكمها الآراء الشخصية للمسيرين كل على حسب نظرتهم الخاصة دون إشراك الجماعة.

-يتأثر الأداء الوظيفي بثقافة المؤسسة كونها ذلك النموذج المركب والذي يشتمل على المعتقدات والعادات والقيم بين أعضائها، والمعايير المشتركة بين العاملين فيها حيث لا يتم تحديد ثقافة المؤسسة انطلاقا من القوانين الإجرائية، بل من التفاعلات والتجاذبات بين مختلف الفاعلين فيها.

-لا يمكن للمؤسسة بأي شكل من الأشكال أن تؤدي وظائفها وتحقق ماتصبو إليه إلا على ضوء خلفياتها الثقافية كون أن المتغيرات الثقافية لها أثر كبير يتمثل في الرأسمال الثقافي وما تحقنه البنية الثقافية لعمالها من خلال نظام تسيير محكم للمؤسسة الاقتصادية المحلية.

-الأكيد أن المؤسسات الاقتصادية تحتل الصدارة من حيث الإهتمام بها وذلك لحاجات المجتمع لما تقدمه من خدمات، فمعظم المهتمين والباحثين المتخصصين في مجال التنظيم يهتمون بشكل خاص بالمؤسسة الاقتصادية

خلاصة:

من خلال دراستنا الميدانية لهذا الفصل عن إسقاط الجانب النظري على الميداني حيث تطرقنا في بادئ الأمر إلى مدخل مونوغرافي لمنطقة تندوف ثم عرض نبذة لسوسيولوجيا المجتمع المحلي بالولاية بعدها التطرق إلى ذكر أهم المعلومات العامة عن مديرية توزيع الكهرباء والغاز، كما قمنا بتحليل المعطيات عن طريق توزيع مجموعة من الاستثمارات على عمال المؤسسة محل الدراسة أين تم تفرغها ومعالجتها باستخدام أحدث برامج التحليل الإحصائي المعروف باسم spss من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، معامل الارتباط بيرسون، معامل التحديد (R^2)، تحليل التباين (ANOVA)، إختبار (Test-student) وغيرها من الإختبارات الإحصائية

قد عالج هذا الفصل الجانب التطبيقي والإطار الميداني للدراسة من خلال استعراضنا لاهم محطات البحث الذي تم إجراؤه على عينة من العمال بلغ عدد 95 عاملا يشتغلون بمديرية التوزيع سوتلغاز ولاية تندوف من خلال استعراض جداول إحصائية بسيطة ومركبة تحتوي على بيانات وصفية



أظهرت هذه الدراسة الموسومة "بالرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية - مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف أنموذجاً" في جانبها النظري أن إدارة هذه المؤسسة، قد عرفت تطوراً في هياكلها وتنظيماتها، تماشياً مع التغيرات المتسارعة التي عرفتھا الجزائر في العديد من المجالات سواء الثقافية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية.

و مايعني دراستنا هو تلك التغيرات والتحويلات في ثقافة الفرد أو المؤسسة والتي أصبحت محل الكثير من المهتمين والمختصين في علم الاجتماع تنظيم وعمل، والموارد البشرية، وغيرها من التخصصات، وكلها خلصت في نتائجها إلى وجود إرتباط وعلاقة قوية وواضحة بين تأثير الرأسمال الثقافي على الأداء الوظيفي

كما سعينا جاهدين الكشف عن انعكاسات الرأسمال الثقافي وتأثيره فاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة محل الدراسة والنزول إلى الميدان والتعامل مع العمال على اختلاف ثقافتهم ، و ذلك لمعرفة مدى تأثيرهم بثقافة المؤسسة ومدى تأثيرهم عليها ودور الرأسمال الثقافي داخل المؤسسة كما أردنا الوقوف على حقيقة الثقافة التي الفاعلية من خلال معرفة مدى ارتباطها بالعمال مع مراعاة خصوصية المنطقة الصحراوية والتي تقع أقصى الجنوب الغربي.

يمكن القول أن تأثير الجماعة والبيئة المحيطة بالمؤسسة له تأثير فعال جدا إذ أن الصبغة التي يصبغ بها العامل في مؤسسته تعد مستوحاة من الحياة الثقافية والاجتماعية له بإعتبار هذه الأخيرة هي الرأسمال الأولي في الوسط الذي يولد فيه.

- ضرورة القضاء على ظاهرة الصراع الداخلي في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال زيادة الإهتمام بدور أخلاقيات العمل وتفعيلها داخل المؤسسة وتجنب الصراعات والنعرات القبلية والعروشية والجهوية المقيتة التي تؤثر بشكل سلبي على أداء العمال.

- يعد الرأسمال الثقافي من بين أهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة والذي يؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على أداء العمال، وهذا ما يجعل جل المؤسسات تهتم أكثر بالموارد البشري بإعتباره مصدرا هاما لصنع النجاح والتميز بالإضافة إلى ثقافة المؤسسة والتي ينبغي أن تتماشى مع الأسلوب الحضاري الحديث بدل القديم كونه يساهم بصورة مثلى في المؤسسة الاقتصادية إذا أحسن استغلاله.

عادة ما تؤدي الثقافة التنظيمية المنقولة للعامل إلى مكان عمله إلى التنوع الثقافي للعامل، وفالمواقف وردود الأفعال بدورها تنطوي على دلالات سوسيوثقافية تعبر بذلك عن رهانات إجتماعية رمزية ومنفعية يسعى العمال للحفاظ عليها والتي تسند دوماً إلى ردود الأفعال من خلال دلالات سوسيوثقافية هذا ما يعبر على أن سلوك الفرد لا ينتج من فراغ بل هو سلوك مجتمعي.

أما الأداء الوظيفي يتصف بكونه مفهوماً واسعاً ومتطوراً يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة والذي نال القسط الوافر من الدراسات حيث يعتبر هذا الموضوع من أهم المواضيع في تسيير وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة خاصة المؤسسة الاقتصادية ويحتل مكانة خاصة داخل المؤسسة بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد أو المؤسسة أو الدولة وأنه اليوم يمثل درجة نجاح أي مؤسسة كونها تقاس بمدى قدرتها على تحقيق معدلات أعلى من الإنتاجية، وهذا ما يرجع بدوره إلى الفاعلية في الأداء الوظيفي لعمالها فعندما تكون معدلات الأداء عالية يكون مستوى الإنتاجية عالي أيضاً، فالأداء الوظيفي هو منظومة متكاملة لنواتج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية ويشتمل على أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية، الإجتماعية، الثقافية.

إن الأداء الوظيفي له دور مهم لدى جميع منظمات الأعمال التي تنصب جهود مسيرها ومسؤولياتها حول هذا المصطلح كونه يشكل بامتياز أبرز وأهم أهداف واستراتيجيات المنظمة حيث ترتكز تتوقف كفاءة أداء أي منظمة وفي أي مجال أو قطاع كانت على كفاءة أداء مواردها البشرية والتي يفترض أن تؤدي وظائفها التي تسند إليها بكل فعالية وبدرجة عالية من التمكين وحتى تتمكن أي منظمة أعمال من ضمان سيرورة قيام مواردها البشرية بأدائها بشكل كفء وفعال لا بد من قيام إدارة الموارد البشرية فيها بممارسة وظيفة جد حساسة ومهمة ومعقدة في نفس الوقت من وظائفها والمتمثلة أساساً في وظيفة تقييم أداء العاملين غير أن هذه الوظيفة قديمة قدم التاريخ وتطورت وتبلورت أكثر فأكثر مع التطورات الحاصلة في الأفكار الإدارية، السياسية، الاقتصادية لتصبح وظيفة جد متخصصة لها قواعد ومبادئ وأصول يشرف عليها أفراد مؤهلون وأكفاء وتمكنون على أدائها، وتستعمل فيها معايير وقوانين رسمية موضوعة على أساس علمي وموضوعي حيث تزودهم جميعاً بالمعلومات الضرورية لأداء أدوارهم في الإتجاه الذي يحقق أهداف الفرد ومن ثم أهداف المنظم



قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم:

ثانياً: المراجع:

أ/ الكتب باللغة العربية:

1. ابراهيم توهامي وآخرون، قضايا سوسيو تنظيمية، دار البرد الساطع، للطباعة والتوزيع والنشر، العلمة الجزائرية، الطبعة الأولى، 2013.
2. ابراهيم مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي وطرق اعداد البحث، الطبعة الثالثة، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2000.
3. أبو بكر المصطفى، مناهج البحث العلمي، أسس علمية حالات تطبيقية، الاسكندرية، دار الجامعة، 2007.
4. أبو عبد الله بن عبد العزيز بن محمد البكري، المسالك والممالك، تحقيق، جمال كلبه، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الكتب، بيروت - لبنان، 2002.
5. احسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي، دار الطبيعية للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، بيروت لبنان، 1994.
6. أحمد سالم الاحمر، علم الاجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المتغير، دار الكتاب الجديد، بيروت لبنان، الطبعة الأولى 2004.
7. أحمد سعيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، مصر، 2002.
8. أحمد سليمان، تاريخ المدن الجزائرية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2007.
9. أحمد صقر عاشور، ادارة القوة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، بيروت، 1983.
10. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، الطبعة الثانية، 1995.

11. احمد محمد احمد خلف، الثقافة الإسلامية، دراسات ومفاهيم حديثة المملكة العربية الهاشمية، المومني عمان دار المجلادي للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، 2009.
12. إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، الطبعة الثانية، بدون سنة.
13. إسماعيل عطاب، الإتجاهات الحديثة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، بدون طبعة، مصر، 2006.
14. بخوش عمار، منهجية البحث العلمي وتقنياتها في العلوم الإجتماعية، المركز العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والإقتصادية، ألمانيا برلين، الطبعة الأولى، 2013.
15. بن دهيبة مصطفى، قطوف من تاريخ تندوف (مقاربة في مسيرة الكفاح الوطني بمنطقة تندوف خلال فترة الاحتلال الفرنسي للجزائر، المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، دار راجعي للنشر، 2010.
16. بهاء زكي محمد، قلم المدرس العام، الماجيستير في إدارة الأعمال المحدث، دار مجد للنشر والتوزيع الطبعة الثانية، 2017.
17. بورون وف بوتريكو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 1986.
18. بوفلحة غياث، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
19. بيبورديو، أسباب علمية، ترجمة:مغيث دار الجماهير للطبع والنشر، طرابلس، 1996.
20. بيبورديو، ترجمة أنور مغيث، أسباب علمية وإعادة النظر بالفلسفة، بيروت، دار الأزمنة الحديثة، 1996.
21. جريمي ريفكين، عصر الوصول، ترجمة:صباح صديق الدمولوجي، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، د.س.
22. جلال إحسان دهش، إدارة السلوك التنظيمي المعاصر في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، الطبعة الأولى، 2001.
23. جمال الدين مرسي، إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الإسكندرية، الدار الجامعية، الطبعة الأولى، 2006.

24. جودت احمد، التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات، الطبعة العربية، دار امجد للنشر والتوزيع، 2015.
25. حساني مختار، موسوعة تاريخ وثقافة المدن الجزائرية، ج2، دار الحكمة، الجزائر، 2007.
26. حسن رواية محمد، ادارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، بدون طبعة، 1999.
27. حسين أحمد حسن أو زيد، رأس المال الثقافي وعلاقته بتفضيلات الاستهلاك، دراسة ميدانية في ضوء آراء بيبير بورديو 2010.
28. حسين ابراهيم احمد، الثقافة المتوترة، مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 2004.
29. حسين محمد الحراشنة ، ادارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جيليش الزمان للنشر والتوزيع، 2011.
30. حمزة الحيايلى، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار الأسرة للإعلام ودار عالم الثقافة للنشر، عمان الاردن، الطبعة الثانية، 2016.
31. حوته حسين سعد حسين، التعليم وتشكيل رأس المال الثقافي، جامعة بني سويف كلية الآداب قسم علم الاجتماع، 2015.
32. خالد أحمد على محمود، تنمية الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي للنشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2019.
33. خالد عبد الرحمن الهيئي، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، عمل مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2006.
34. خالد كاظم أبو دوح، على ليلة، رأس المال الإجتماعي، الطبعة الأولى، الديار الهندسية، القاهرة، 2014.
35. خيضر كاظم حمودة الفريجات وآخرون، السلوك التنظيمي، إثراء للنشر، عمان الاردن، الطبعة الأولى، 2009.
36. الدجلة فيصل عبد الوهاب، تكنولوجيا الأداء البشري، مفهوم وأساليب القيادة والنماذج، المكتبة الوطنية، الأردن، 2018.

37. الدوادي عبد الرزاق، في الثقافة والخطاب والثقافة عن حرب الثقافات، حوار الهويات الوطنية في الزمن العولمة، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمركز بيروت، الطبعة الأولى، 2013.
38. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي، الاسس النظرية والتطبيق العملي، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، 2000 .
39. رعد حافظ سالم، التنشئة الاجتماعية والسياسية في مجتمعات الخليج العربية، دراسة نموذج الكويت، دار اللجان للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2012 .
40. رمضان توفيق، رمضان عبيد، الثقافة وآثارها على التنمية في مواجهة التحديات التي تواجه العالم الإسلامي، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، 2013.
41. رمون بودون، مناهج علم الاجتماع، الطبعة الأولى، ترجمة:هالة شبول الحاج، مشورات عويدات، بيروت، 1972.
42. زاوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
43. زكرياء الدوري، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
44. سامي ملحمر، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دارالمسيرة للنشر والتوزيع، الاردن، الطبعة الأولى، 2000.
45. سعيد اسماعيل علي، أصول التربية العامة، دار المسيرة عمان الاردن الطبعة الثالثة، 2010.
46. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، الطبعة الأولى ، 2012.
47. سليم الياس ، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة المسيلة، 2006.
48. سمير الخليل، دليل مصطلحات الدراسات الثقافية والنقد الثقافي، اضاءة توثيقية للمفاهيم الثقافية المتداولة ، دار الكتب العلمية بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1971.
49. شارن محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل عمان، الاردن، 2003/2002.

50. شفيق العتوم، طرق الإحصاء تطبيقات اقتصادية وإدارية باستخدام spss، دار المناهج، الأردن، 2008.
51. صالح مهدي محسن، طاهر محسن منصور، الإدارة والأعمال، عمان دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2008.
52. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الجامعة، مصر، 2005.
53. صلاح حسن احمد العزي، دور التنشئة الإجتماعية في الحد من السلوك الإجرامي، عمان ، دار بغداد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012.
54. طلعت الباهية لظفي، مدخل إلى علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة الطبعة الأولى، 2009.
55. العالية ماء العينين، التبراع في الشعر الحساني "المفهوم، السياق، الثقافة"، دار أبي رقاق للطباعة والنشر، الرباط، الطبعة الأولى، 2015.
56. عائشة يوسف الشميلي، برنامج تحسين الأداء، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى ، 2017.
57. عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، تكنولوجيا الأداء في المنظمات، القاهرة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية 2003.
58. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006.
59. عبد الكريم أبو الفتوح درويش، إدارة الموارد البشرية في ظل التميز المؤسسي، مكتبة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2010.
60. عبد الموجود وآخرون، تحليل اساسيات المنهج وتنظيمه، دار الممتاز للطباعة والنشر، القاهرة، بدون طبعة، 1981.
61. عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999.

62. عدنان الدوري، التنشئة الاجتماعية وتكوين الطباع، الطبعة الأولى، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2004.
63. عزمي طه احمد، الثقافة الإسلامية منشورات أمانة عمان الكبرى، مطبعة الروزانا اريد، الطبعة الرابعة، 2008.
64. علي غربي، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سيرتاكوي مخبر جامعة منتوري، علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2005.
65. عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي، وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
66. غالي الزبير، نظرات في اللهجة الحسانية، دار النشر لارماتن، راصد، الطبعة الأولى، 2013.
67. فاخر عاقل، أسس البحث العلمي في العلوم السلوكية، دار الملايين، بيروت الطبعة الأولى، 1979.
68. فاطمة السعدي، مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة، دروس وأسئلة لمسابقة الدكتوراه وحلولها الناشر، مكتبة الكتب العلمية، 2019.
69. فداء ناصر، إدارة التنوع، الجامعة الافتراضية السورية، الطبعة الأولى ، 2021.
70. فؤاد البهي، عبد الرحمن سعد، علم النفس الإجتماعي رؤية معاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي، 1995.
71. فؤاده بكري، العلاقات العامة وتغيير ثقافة المنظمة، كلية الآداب حلوان، الطبعة الأولى، 2014.
72. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة لنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2008.
73. قاسم محمد الحميري، التنمية الإدارية الادوات والمعوقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012.
74. كريم سيد محمد محمود، معجم الطلاب الوسيط، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، بيروت، 2005.
75. لوبك، ج.د، فاكان، نحو علم ممارسة إجتماعي:بنية سوسولوجيا بورديو والمنطق، ترجمة:أحمد حسان، مجلة أصول، الهيمنة المصرية العامة للكتاب، العدد2002، 60.
76. لويس معلوف، المنجد في اللغة، دار المشرق، لبنان الطبعة الثانية، 1978.

77. مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، ترجمة عبد الصبور شاهين دار الجهاد القاهرة، الطبعة الأولى، 1959.
78. مباركة بلحسن، المرأة الحسانية وثقافة الجسد، مقارنة أنثروبولوجية للجنسانية، دار النشر حي حيرش إبراهيم العلهمة، سطيف، الطبعة الأولى، 2019.
79. محمد أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2007.
80. محمد الصاوي، البحث العلمي "، أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1992.
81. محمد الصيرفي، ادارة الموارد البشرية الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2007.
82. محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المرجع والإجراء، مكتبة نهضة الشروق، مصر الطبعة الثالثة، 1987.
83. محمد الكرخي، موازنة الأداء وآليات إستخدامها في وضع وتقييم موازنة الدولة، دار المناهج للنشر التوزيع، عمان الطبعة الأولى، 2015.
84. محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، 2008.
85. محمد حسن البرغمي، الثقافة العربية والعولمة دراسة سوسيولوجية لآراء المثقفين العرب، الطبعة الأولى دار الفارس للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2008.
86. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2003.
87. محمد سليمان العميان، السلوك التنظيمي، دار وائل عمان، الطبعة الاولى، 2010.
88. محمد شفيق ، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، بدون طبعة، 2001.
89. محمد عبد الباقي ، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة مصر، الطبعة الأولى، 2000.
90. محمد عبد العليم مرسى، الثقافة والغزو الثقافي في دول الخليج العربية، نظرة إسلامية، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، 1990.

91. محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي: البحث العلمي، الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2002.
92. محمد علي محمد، مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1993.
93. محمد قاسم القيروني، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
94. محمود عبد الرحمن ابراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، مذكرة مكملة للحصول على درجة الماجستير، إدارة الأعمال بكلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة، 2006.
95. محمود عبد الفتاح رضوان، الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، مصر، 2013.
96. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن الطبعة الأولى، 2000 .
97. مصباح محمد، البحث في العلوم السياسية والإعلام الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017.
98. مصطفى محمد كمال، محاور لزيادة فاعلية الموارد البشرية، مركز لخبرات مهنية للإدارة بيمك، الطبعة الأولى، 2006.
99. مصطفى يوسف كافي، دراسات مقدمة في السلوك التنظيمي، دار النشر الفا للوثائق النشر الطبعة الأولى، 2021.
100. منال احمد البارودي، علم استشراف المستقبل، المجموعة العربية للنشر والتدريب، القاهرة مصر، الطبعة الأولى، 2019.
101. منال البارودي، البناء النفسي والوجداني للقائد الصغير، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2015.
102. مهدي محمود، الاداري القيادي الحديث السامورأي، الفكر القيادي والإداري الحديث، دار اليازوري العلمية، الطبعة الأولى، 2021
103. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة صحراوي وآخرون، دار الصلة للنشر الجزائر، 2004.

104. موسي خليل، الادارة المعاصرة، المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2005.
105. ميشيل توماس، الأصول الثقافية للمعرفة البشرية، ترجمة توفى جلال، الجامع الثقافي، الطبعة الاولى، ابو ظبي ، الامارات العربية المتحدة، 2006.
106. نادية العارف، الادارة الاستراتيجية، المفاهيم والحالات، الاسكندرية، الدار الجامعية، الطبعة الرابعة، 2009.
107. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1988.
108. ناصر قاسمي، دليل المصطلحات في علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.
109. ناصر كنانة، الثقافة وتجليتها السطح والأعمال، مؤسسة الرحاب الحديثة للطبع والنشر والتوزيع، لبنان 2012.
110. ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي منظور على المقارن، معهد الادارة العامة، الرياض، 1995.
111. نجم عبود نجم، الروحانية في الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2019.
112. نزار عوني الابدي، تنمية الأداء الوظيفي، دار دجلة، المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى 2015.
113. نشوان زكي محمود، ادارة الموارد البشرية، دار السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت، الطبعة الاولى، 1992.
114. نعيمة الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار اليابوزي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2019.
115. وائل سليم، مقدمة التربية، دار المعتز للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016.
116. وسيلة حمداوي، ادارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة بدون طبعة 2004.
117. اليك اuron رايت، مداخل إلى التحليل الطبقي، ترجمة عبد الفتاح، عبد الله مكتبة الانجلو المصرية 2002.

1. أحمد عليان، أثر الصراع التنظيمي على استفادة العمال من الخدمات الإجتماعية بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة أحمد دراية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2018/2019.
2. أحمد حجاج، الرأس المال الثقافي والإجتماعي للأسرة وتأثيرهم على الطموح الإجتماعي للأفراد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الثقافي، دراسة شملت عينة من أساتذة الجامعة الاغواط أنموذجا، جامعة الجزائر 2016/2017 .
3. الباتول علوط، الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الإستشفائية ، دراسة ميدانية ببعض المؤسسات العمومية الإستشفائية بولاية الجلفة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 02 2012/2013.
4. بلحاج حياة، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء العنصر البشري في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 2013/2014.
5. بن عثمان ام الخير، تأثير القيم الإجتماعية على الفعل التنظيمي، لدى العامل الجزائري، دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للبريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال أدرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص المنظمات والمناجم نت والاتصال، 2015/2016.
6. بن يزة رحمة، ادارة التنوع الثقافي داخل المنظمة وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة حالة أطروحة مقدمة لنيل أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية تخصص إدارة الموارد البشرية والتنمية الإدارية، جامعة باتنة رقم 01، 2020/2021.
7. بوعسرية مريم، الطاهر منى، جرد المخطوطات والوثائق بولاية تندوف مذكرة ليسانس في علم الآثار، قسم التاريخ والآثار، جامعة تلمسان، 2010/2011.
8. بن علي ميلود، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات، دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر كوبا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة باجي مختار باتنة، 2015/2016.

9. جوادى سفيان، يحيا محجوبة، أثر إستخدام مواقع التواصل الإجتماعية (الفايسبوك) على عادات وتقاليد المجتمع بتندوف، دراسة ميدانية لعينة من سكان المنطقة، مذكرة ماستر، تخصص اتصال وعلاقات عامة، شعبة علوم الاعلام والاتصال، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2020/2019
10. حساني سارة، رفاوي زينب، دور التكوين في تنمية مهارات العاملين -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز -تندوف، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، معهد علوم التسيير 2017/2016.
11. الحسين أحمد، علاقة الاشراف الاداري بكفاءة أداء العاملين دراسة تطبيقية في المستشفيات العسكرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وادارة، الرياض 1994 / 1995.
12. حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإدارية جامعة مملكة البحرين، 2015/2014.
13. حميد مكفولة، الطاهر هيفاء، أشكال الاتصال وطبيعة دورها في تنظيم العلاقات الإجتماعية داخل المجتمع المحلي -تندوف أنموذجا، مذكرة ماستر، تخصص اتصال تنظيمي، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019/2018.
14. خولة نسرین بن بوزيد، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية في جامعة العربي بن مهيدي، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2015/2014.
15. أحمد زايد، الأبعاد الإجتماعية لإنتاج واكتساب المعرفة، حالة علم الاجتماع في الجامعات المصرية، رسالة دكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2010/2009.
16. دهماني سليمان، التغيير في الأسرة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الانثروبولوجيا، جامعة ابي بكر للقائد تلمسان، 2006/2005.
17. موسى خويلد، الرأس مال الثقافي وعلاقته بإنتاج الصراع في المجال الإجتماعي، دراسة ميدانية لمدينة غرداية، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص الاتصال، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2020/2019.

18. زينب شنوف، تشكل الهوية الجماعية عند المقاولين الشباب، دراسة ميدانية لعينة من المقاولين الشباب أصحاب مؤسسات صناعية تقليدية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع الإدارة والعمل، 2016/2017.
19. ساخي توفة، مولودي رباب، تدريب الموارد البشرية بطريقة العصف الذهني، دراسة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز، تندوف، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، معهد علوم التسيير 2016/2017.
20. سبيح صالح، حيداس حميدة، دراسة النقوش الصخرية بمنطقة تندوف -الرصفة وأم الطوابع أنموذجا، مذكرة ليسانس في علم الآثار، قسم التاريخ والآثار، جامعة تلمسان، 2010/2011.
21. سليمة فيلاي، بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة، دراسة على عينة من طلبة الجامعيين بجامعة باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015.
22. شالا إبراهيم، دور جهاز دور جهاز الإدماج المهني في الحد من البطالة عند خريجي الجامعة، دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتشغيل -تندوف- أنموذجا، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص تحقيقات سوسيوولوجية وسبر الآراء، قسم علم الاجتماع، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2013.
23. صديقي فاطنة، تعدد الثقافات داخل المؤسسة الجزائرية وعلاقته بفعالية التسيير، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تنظيم وعمل، جامعة ابو القاسم سعد الله الجزائر 02، 2014/2015.
24. صفوان امين سعيد السقاف، القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي كمتغير وسيط دراسة حالة في المنظمات الأعمال اليمينية، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014 / 2015.
25. صفوان أمينة سعيد السقاف، القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي كمتغير وسيط، دراسة حالة منظمات الأعمال اليمينية، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2015 / 2016.
26. عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة المدرية العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2016.

27. عائشة سويدي، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة ميدانية على مستوى المركز الاستشفائي الجامعي لحسن داي، رسالة ماجستير في تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2012/2011.
28. عبادي محمد السعيد، الابتكار والاستراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري، حالة المؤسسات الجزائرية، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الإدارة والاعمال، 2016/2015.
29. عباوي زهرة، المرأة وإعادة إنتاج الاقتصاد العائلي في المجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2019/2018.
30. عبد الرزاق منيش، دور النسق الاجتماعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المقاولين، دراسة على عينة من الشباب المقاولين بولاية البويرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2019/2018.
31. العقي الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين المصنع الجزائري أنموذجا-دراسة ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 2009/2008.
32. علي عبد الله، أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاقتصاد، الخرابة، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000/1999.
33. كريم زليخة، بوصيغ وسيلة، واقع تسيير الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية العمومية، دراسة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز تندوف، مذكرة ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، معهد علوم التسيير 2017/2016.
34. كمال بوقرة، المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية بمؤسسة قارورات الغاز، وحدة باتنة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2008/2007.
35. كهينة سعدود، الشبكة العلاقاتية للمقاولين الشباب وأثرها على خلق مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، 2020/2019.

36. محمد الكردي العمراني، فقه الأسرة المسلمة في المهاجر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الدراسات الإسلامية جامعة محمد الأول، كلية الآداب والعلوم الإنسانية وجدة، 2017/2016.
37. المدرع ناصر بن فهيد، التدوير الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين، دراسة مسحية على العاملين بالإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية بوزارة الداخلية بالرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف الغربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2015/2014.
38. مريم صالح، تأثير الخلفية السوسيو ثقافية على مسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة قطنيات الجنوب بالأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2019/2018.
39. مشعلي بلال، أثر ضغوطات العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من مؤسسات الصناعة الغذائية بولاية قالمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم اقتصادية، جامعة باجي مختار، عنابة 2018/2017.
40. منير عبدالله عثمان الطائش، علاقة الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي، دراسة وصفية تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة الإسلامية قسم الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك، ابراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج، 2016/2015.
41. موساوي حليلة، المعوقات الخارجية ودورها في تفعيل عمل المرأة النقابي، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015/2014.
42. موسى أمين، ممارسة الفضاء العمومي داخل المدينة الصحراوية "دراسة ميدانية بكل من حي الرماضين وحي تندوف لطفي بمدينة تندوف، مذكرة ماستر، تخصص علم الاجتماع الحضري، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019/2018.
43. الهاني عاشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، 2018 /2017.

1. انتصار سعود الخثلان، عفاف محست الانسي، الرأسمال الثقافي والإجتماعي وانعكاسه على العمل الأدبي الأدبية السعودية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 17، العدد 219، 2008.
2. بغدادي خيرة، الصراع التنظيمي وأثره على العامل في المنظمة دراسة ميدانية سونلغاز بورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قصدي مرياح ورقلة الجزائر، العدد 16، 2014.
3. بن يمينة سعيد، انعكاسات القيم الثقافية على سلوك المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018.
4. بيتر فورتر، المخطط والتعليم مدى الحياة، ترجمة ك. بطوورس، مجلة التربية الجديدة العدد 15، 1987.
5. حسن احمد حسن بوزيد، رأس المال الثقافي وعلاقته بتفضيلات الاستهلاك دراسة ميدانية في ضوء آراء بيبورديو، حوليات آداب عين شمس، المجلد 46 عدد يوليو سبتمبر، 2018.
6. خالد كاظم، الرأس المال الثقافي، مقارنة سوسولوجية، كلية الآداب، جامعة سوهاج المجلد 17، العدد 63 دار النشر وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، سلطنة عمان، 2009.
7. خالدية مصطفى عبد الرزاق، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة، دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراقية المجلد العربية للإدارة، مجموع 39، العدد 1، مارس 2019.
8. سارة بنت عبد الله المنقاش، استراتيجية تغيير ثقافة المؤسسات التربوية من قبل المديرين الجدد وأثرها على العمل الإداري، مجلة الإدارة العامة، المجلد 50، العدد 12، ابريل 2010.
9. الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد 8، 2009.
10. صلاح الدين لعربي، مفهوم الهابتوس عند بورديو، جامعة سيدي محمد بن عبد الله فاس المغرب، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد 09 نوفمبر، 2014.

11. عبد المجيد الكافي، التنوع الثقافي للموظفين بمنظمات الشركات الأجنبية في الجزائر ودوره في تحديد قيم العمل دراسة ميدانية بمستشفى الصداقة لطب العيون الكوبي الجزائري بمدينة الجلفة، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإسلامية والإجتماعية، عدد 21 ديسمبر، 2015.
12. علطوط الباتول، تمثلات العمل لدى الاطارات الجزائرية دراسة استطلاعية في بلدية متليلي، جامعة الجلفة الجزائر، العدد 25 جويلية، 2017.
13. عواطف عطيل المواليدي، مدخل سوسيولوجي حول الثقافة المقاولانية، مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 1 جانفي، 2019.
14. محسن خضرة، بير بورديو، العنف الرمزي، مجلة العربي، العدد 497، 2000.
15. محمد الغرفة، فوزي كنازة، ممارسات مابعد الحداثة في إعادة الإنتاج المقلد، سوسيولوجية المؤسسة الجزائرية في ظل الحراك الإجتماعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 35 سبتمبر 2018.
16. مصطفى عبد الدايم، ثقافتنا الوطنية (الجمهورية الصحراوية الديمقراطية)، العدد 09، 2014.
17. هارون نورة، رحاب مختار، الثقاف داخل المؤسسات الجزائرية في ظل الشركات الأجنبية، مجلة العلوم الإجتماعية ، العدد 30، سبتمبر، 2018.
18. مجلة تندوف مونوغرافيا سياحية، مديرية السياحة، ط 2، 2018.

د/المنشورات الجامعية:

1. عبد الله ياسين، منهجية البحث العلمي، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى جذع مشترك إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، المركز الجامعي علي كافي تندوف، الجزائر 2020.
 2. ليليا بن صويلح، مدخل لعلم الاجتماع التنظيم والعمل، مطبوعة موجهة لطلبة الماستر تخصص تنظيم وعمل، منشورات قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2016.
- التظاهرات العلمية (مؤتمرات أو ملتقيات):
1. أحمد عارف ملحم، الأدوار المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي التاسع (الوضع الاقتصادي العربي وخيارات المستقبل، الجامعة الخليجية، البحرين، 2007.

2. مهني غانم، متطلبات تنمية الرأسمال الثقافي العربي في العصر الرقمي، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي العربي الثالث عشر الدولي العاشر، التربية والتنمية الثقافية في مواجهة التحديات الواقع العربي ومتغيرات العصر جمعية الثقافة والتنمية والاشترك مع جامعة سوهاج ، 2019.
3. المؤتمر الدولي الثاني، لمركز البحوث والاستشارات الإجتماعية لندن حول موضوعات العلوم الإجتماعية والإنسانية في العالم الإسلامي، اجاث محكمة، 1 ديسمبر من قبل دار ناشري 2013 .

ه/المعاجم والقواميس:

1. ادريس سهيل، المنهل، قاموس فرنسي - ط21، دار الآداب، بيروت، لبنان، 1997.
2. بدوي احمد زكي، بعض المصطلحات في العلوم الإجتماعية، لبنان، 1981.
3. روجي البعلبكي، المورد، قاموس عربي إنجليزي، دار المعلم للملايين، بيروت، لبنان، 1994.
4. زقلام نور، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت ط 2، 2001.

و/القرارات، التعليمات القوانين، المراسيم ووثائق أخرى:

1. القرار رقم 730 المؤرخ في 21 جوان 2005 المتضمن تأسيس مديرية التوزيع بولاية تندوف 2005 تنظيم المديرية العامة للتوزيع الغرب.
2. التعليمات رقم 135 المؤرخة في 29.11.1999 المتعلقة بتقييم الإطارات المسؤولة الصادرة عن مديرية الموارد البشرية لسونلغاز.
3. تقرير صادر عن الديوان الوطني للحظيرة الثقافية لولاية تندوف، 2011.
4. معطيات سياحية، المونوغرافية السياحية للولاية مديرية السياحة لولاية تندوف، ، 2021.
5. إحصائيات مقدمة من طرف مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية بولاية تندوف 2022.
6. إحصائيات ووثائق مقدمة من طرف مديرية سونلغاز فرع التوزيع، تندوف 2022.
7. مونوغرافيا سياحية للولاية، مجلة تندوف، مديرية السياحة لولاية تندوف، 2020.

1. Adkins, Lisa and Beverley Skeggs (eds), **Feminism After Bourdieu**, 2004.
2. Ali el Kenz , **Algérie et la modernité**, édition, cosedria, Sénégal, 1989.
3. Bardin, Laurence, **L'analyse de contenu**, press universitaires de France, 2007.
4. Bourdieu Pierre , **Outline Of a Theory Practice** , Translated By Rachid Nice Cam Bridge , MA, new Yourm, cambridge University Press (Cambridge Studies In Social Anthropology , N° 16 , 1977.
5. Calhoun , Craig , Edward Lipuma, and Moishe Postone , **Bourdieu perspectives**. Chicago, Chicago University Press, 1993
6. Carole L. Kimberlin and Almut G. Winterstein, **Validity and reliability of measurement instruments used in research**, Am J Health-Syst Pharm-Vol 65 Dec 1, 2008.
7. Cox Taylor, **cultural diversity theory research and practices dans Francisco** , berretkohler publishers 1993.
8. Culture de l'organisation: **Quel impact pour la gestion des connaissances ?** Hemri sabiha Docterante à Institut d'Eudes Politique d'Aix en Prevence, France Spécialité Infe Cem Sahiha homrik. 2011.
9. EL KANZ Ali , GUERID Djamal, CHIKHI Said, **Industrie et société: le cas de la SNS**, avril 1978-juin 1982.
10. G 1 , **La cultural studiés Europe or the realitiy of virtuality , les concepts de la culture institut de recherche de littérature et civilisation autrichiennes et internationales politique du dévculturel**, 2008.
11. Gibbs John , **performance meauer properties and inseentives Institute for thé study of labor**, 2004.
12. Haker , Richared , **An Introduction To The Work Of Pierre Bourdieu: The Practice Of Theory** , London , Macmillan Pres , 1990.
13. Lin , Nan , **social Capital , A Theory Of Social Structure And Action** , Cambridge , MA Cambridge University Press (Structural Analysus In The Social Sciences , 2004.
14. Morice Thévenet , **la culture d'entreprise puf** , Paris , 2003.

15. Pierre Bourdieu ,**Les Sens Pratique ed**,paris,1980.
16. Pierre Bourdieu ,**Les trois états du capital culturel**,acte de recherche en sciences N30,paris.1979.
17. pierre Bourdieu ,**The Field Of Cultural Production** ,Essays Art And Literature Edited And Introduced By ,Cambride,UK ,polity press,1993.
18. Pierre Bourdieu,**Questions de Sociologie** ,edition originale de Minuit,paris,1984 cérés productions ,1993.
19. Pierre Bourdieu,**sociology in question,theory,culture and society**,london,thousnad oaks,1993.
20. Swartz ,David ,**Culture And Power ,The Sociology Of Pierre Bourdieu** ,Chicago University press ,1997.



قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): استبيان الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



رقم الإستمارة:

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل، الموسومة بـ:

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي

داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية

مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف أنموذجا

تحت إشراف الدكتور: بوشيشي علي

إعداد الطالب: شالا إبراهيم

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول موضوع – الرأس المال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف أنموذجا، فقد تم إختياركم ضمن العينة المشاركة في هذه الدراسة، فالرجاء منكم القراءة المتأنية لهذه الأسئلة والإجابة عنها بكل موضوعية وشفافية أحيطكم علما أن المعلومات المقدمة من طرفكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، أشركم مسبقا لتفهمكم.

ملاحظة هامة: معلومات هذه الاستمارة سرية لهذا أرجو منكم الإجابة على الأسئلة بوضع علامة (X) في الخانة التي تناسبكم

السنة الجامعية: 2022/2021

الجزء الأول: البيانات الشخصية:

1- الجنس: 1-ذكر 2- أنثى

2- السن:

3- المستوى التعليمي : 1- ابتدائي 2- متوسط 3- ثانوي 4- جامعي 5- أخرى

حدد:

4- مكان النشأة ومجال السكن: 1- ريفي 2- شبه حضري 3- حضري

5- الفئة المهنية : 1- عون تنفيذ 2- عون تحكم 3- إطار

6- الخبرة المهنية: 1- 5 سنوات فأقل 2- من 6 إلى 10 سنوات 3- من 11 إلى 15 سنة 4- أكثر من 15 سنة

7- ما هو النشاط الأصلي للأسرتك؟ 1- تجاري 2- زراعي 3- صناعي 4- رعوي 5- خدمي

6 - تعليمي

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

المحور الأول: الثقافة التنظيمية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
1	ترى أن هناك اختلاف في العادات والتقاليد بين العمال داخل المؤسسة					
2	تقبل أن تتبنى ثقافة أخرى غير الثقافة التي تربيت عليها من قبل عائلتك					
3	ثقافة التنشئة الإجتماعية للعامل داخل المؤسسة لا تتماشى مع ثقافة المؤسسة					
4	يساهم التراث الثقافي للعامل في تحسين عمله وتعامله مع ثقافة المؤسسة					
5	تسمح لي ممارستي المهنية في التطلع لتطوير معارفي الثقافية والعلمية					
6	يجب أن يكون هناك إختلاف وتباين في اللغة داخل المؤسسة					
7	تهتم وتحتفل دوما بالمناسبات الثقافية والدينية					
8	تؤيد الاختلاف في مظاهر اللباس داخل المؤسسة					

المحور الثاني: القيم التنظيمية.

غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					القيم التي تؤمن بها تتطابق مع قيم المؤسسة التي تعمل بها	9
					إحترام أوقات العمل داخل المؤسسة يتمثل في عدم التأخر والانصراف مبكرا وانجاز المهام في الوقت المحدد	10
					تهتم المؤسسة بتقديم الحوافز للموظفين عن طريق الترقية	11
					أقوم بإنجاز العمل بالتشارك مع فريق العمل داخل المؤسسة	12
					أقوم باستشارة فريق العمل من أجل الوصول إلى حل المشكلات التي تواجهني في العمل	13
					التعاون بين أفراد العمال داخل المؤسسة ضروري لأداء أكثر فاعلية	14
					تساهم المؤسسة في توفير بيئة ملائمة للعمال لأداء مهامهم بشكل مريح	15
					تسعى المؤسسة للرفع من مستوى قيم العاملين بها	16

المحور الثالث: التنوع الثقافي

غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					من الضروري استعمال النفوذ والسلطة في التعامل مع الموظفين ثقافيا	17
					لا يجب على المدير إشراك رأي الموظفين في المسائل الإدارية	18
					لا يجب على الموظفين معارضة قرارات الإدارة	19
					لا يجب على المسؤول المباشر تكليف الموظفين بمسائل تتعلق بالإدارة	20
					عادة ما تكون الاجتماعات أكثر فائدة عندما تدار من طرف الرجال أكثر من النساء	21
					الحصول على وظيفة بالنسبة للرجل أكثر أهمية من تقديمها للمرأة	22
					طريقة الرجال في حل المشاكل التنظيمية أفضل وأكثر فعالية وإقناع من النساء	23
					تتميز العلاقة بين العاملين داخل المؤسسة بالود والإحترام	24

المحور الرابع: الصراع التنظيمي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
25	هناك صراعات داخل محيط العمل					
26	يحدث الصراع داخل المؤسسة بسبب التباين العملي بين العاملين ومستوياتهم الثقافية					
27	يحدث الصراع بسبب روابط القرابة والنعرات القبلية والاختلافات الثقافية الجهوية داخل المؤسسة					
28	على الإدارة أن تتعامل مع الخلافات عل أنها عملية مضرّة بالتنظيم					
29	تعمل الإدارة على وضع استراتيجية لإدارة الصراع داخل المؤسسة					
30	تساهم النقابة في ترسيخ قيم أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة					
31	تعمل النقابة على التحسيس بضرورة الإلتزام بالقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة					
32	تباشر النقابة دوماً بإبلاغك بكل الإجراءات والقوانين الجديدة التي تخص قضايا العمل					

المحور الخامس الأداء الوظيفي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
33	يتم تحديد مؤشرات مسبقاً لقياس الأداء إحصائياً					
34	يتعاون فريق العمل في المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة خصوصاً الزيادة في الأداء					
35	يتأثر أدائي الوظيفي تبعاً لثقافة المؤسسة					
36	يكون الأداء أفضل عندما تلتزم المؤسسة بالقيم الثابتة					
37	تعمل المؤسسة على توفير أحدث التقنيات لضمان جودة العمل وتحقيق مستويات مرتفعة من الفاعلية.					
38	تسعى المؤسسة على تحسين الأداء وتطويره لزيادة القدرات النفسية والاجتماعية للعامل.					
39	ترى أنه من بين أسباب سوء الأداء الوظيفي للعامل في المؤسسة هو قلة التكوين، وغياب نظام الحوافز المادية والمعنوية					
40	تمنحك المؤسسة الكثير لتحسين أدائك لذلك تشعر بالارتياح والحماس أثناء العمل داخل المؤسسة					

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة، المركز الجامعي	التخصص	الدرجة العلمية	الأساتذة المحكمين	الرقم
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان	علم الاجتماع	أستاذ التعليم العالي	بن تامي رضا	01
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان	ديموغرافيا	أستاذ التعليم العالي	حمزة شريف علي	02
المركز الجامعي علي كافي تندوف	علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية	أستاذ التعليم العالي	بن حرز الله مراد	03
المركز الجامعي علي كافي تندوف	علوم التسيير	أستاذ التعليم العالي	بن عابد مختار	04
المركز الجامعي علي كافي تندوف	علوم التسيير	أستاذ محاضر قسم (أ)	بورحلة ميلود	05
المركز الجامعي علي كافي تندوف	تاريخ حديث ومعاصر	أستاذ التعليم العالي	حمدادو سيد أحمد	06
جامعة وهران 2	ديموغرافيا	أستاذ التعليم العالي	داودي نورالدين	07
المركز الجامعي علي كافي تندوف	تسيير المؤسسات	أستاذ التعليم العالي	رحال نصر	08
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان	ديموغرافيا	أستاذ مساعد (أ)	بوعسرية لطفي	09
جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس	علم الاجتماع	أستاذ محاضر (ب)	سهالي محمد	10
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان	ديموغرافيا	أستاذة محاضرة (ب)	طويل شهرزاد	11
جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس	ديموغرافيا	أستاذة التعليم العالي	بلعجال فوزية	12
جامعة ورقلة	ديموغرافيا	أستاذ محاضر (ب)	شنقال طارق	13

شهادة تحكيم استمارة
بحث ميداني

يشهد الأستاذ: بوعسرية لطفي .

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد -أ - التخصص: ديموغرافيا .

بجامعة أبو بكر بلقايد: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، أنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف الدكتور : بوشیخي علي ، جامعة جيلالي ليايس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

بوعسرية لطفي

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

تشهد الأستاذة :بلعجال فوزية .

الدرجة العلمية :أستاذة التعليم العالي التخصص:ديموغرافيا

بجامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، أنها
عاينت تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف
الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليايس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة
من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة
الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له
جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

الدكتور: فوزية بلعجال

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ الدكتور : بن تامي رضا.

الدرجة العلمية : أستاذ التعليم العالي ، التخصص : علم الاجتماع

بجامعة أبو بكر بلقايد : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع

أنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب : شالا إبراهيم وتحت إشراف

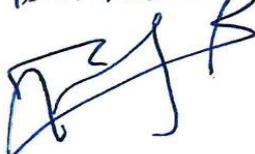
الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليابس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له جملة من التوجيهات والتصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

BENTANI REDHA


شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ الدكتور: بن حرز الله مراد

الدرجة العلمية: أستاذ التعليم العالي ، التخصص: علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية ، بالمركز الجامعي علي كافي تندوف :معهد العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية وعلوم التسيير ، أنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليايس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له جملة من التوجيهات والتصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ الدكتور: بن عابد مختار

الدرجة العلمية: أستاذ التعليم العالي

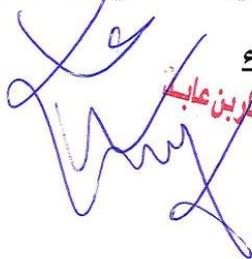
بالمركز الجامعي علي كافي تندوف: معهد العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية وعلوم التسيير ، أنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف الدكتور: بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليابس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

عنوان الأطروحة	-الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
الطور	دكتوراه ل م د الطور الثالث	
التخصص	علم الاجتماع تنظيم وعمل	
التقنية المستخدمة	تقنية الاستمارة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم و التي قام بها الباحث بعد أن قدمت له جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

الدكتور: مختار بن عابد



شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ: بورحلة ميلود.

الدرجة العلمية: أستاذ محاضر - أ- التخصص: علوم التسيير.

بالمركز الجامعي علي كافي تندوف: معهد العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية وعلوم التسيير ، أنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليابس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ الدكتور :حمدادوبن عمر .

الدرجة العلمية :أستاذ التعليم العالي ،التخصص:تاريخ حديث ومعاصر
مديرالمركزالجامعي علي كافي تندوفأنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف
الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف الدكتور :بوشيخي علي ،جامعة جيلالي ليابس
،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ،والتي ترتبط بالبحث
الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة من
طرف الموقع أدناه بناءا على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة
الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له
جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

أ.د. حمدادو بن عمر

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ الدكتور : داودي نورالدين .

الدرجة العلمية : أستاذ التعليم العالي . التخصص : ديموغرافيا

بجامعة وهران 2 : قسم الديموغرافيا ، كلية العلوم الاجتماعية ، أنه عاين تقنية

البحث المقدمة من طرف الطالب : شالا إبراهيم وتحت إشراف الدكتور : بوشيخي

علي ، جامعة جيلالي ليابس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع

والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق والدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة الاستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له جملة من التوجيهات والتصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

الأستاذ الدكتور نورالدين داودي

شهادة تحكيم استثمارية بحث ميداني

يشهد الأستاذ الدكتور: رجال نصر

الدرجة العلمية: أستاذ التعليم العالي، التخصص: تسيير المؤسسات
بالمركز الجامعي علي كافي تندوف: معهد العلوم الاقتصادية ، العلوم التجارية وعلوم
التسيير ، أنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت
إشراف الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليايس ، كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستثمار	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق والدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة
من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة
الإستثمارية التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له
جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الدكتور :سهالي محمد .

الدرجة العلمية :أستاذ محاضر -ب- التخصص:علم الاجتماع
بجامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، أنه
عابن تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف
الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليابس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع ، والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة
من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة
الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له
جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء
د. أم. سهالي


شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ : شنقال طارق .

الدرجة العلمية :أستاذ محاضر -ب- التخصص: علم الاجتماع ديموغرافيا
بجامعة ورقلة :كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، أنه
عين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف الدكتور
بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليا بس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم
الاجتماع ،والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة
من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة
الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له
جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

STAR
TS

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

تشهد الأستاذة: طويل شهرزاد .

الدرجة العلمية: أستاذة محاضرة -ب. التخصص: ديموغرافيا
بجامعة أبو بكر بلقايد :قسم علم الاجتماع شعبة الديموغرافيا ، كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية .، أنها عاينت تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا
إبراهيم وتحت إشراف الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليايس ، كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع والتي ترتبط بالبحث الحامل
للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة
من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة
الاستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له
جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

د. طويل شهرزاد
كشور

شهادة تحكيم استمارة بحث ميداني

يشهد الأستاذ الدكتور : حمزة شريف علي .

الدرجة العلمية :أستاذ التعليم العالي، التخصص:ديموغرافيا.

بجامعة أبو بكر بلقايد :كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع
أنه عاين تقنية البحث المقدمة من طرف الطالب :شالا إبراهيم وتحت إشراف
الدكتور : بوشيخي علي ، جامعة جيلالي ليايس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع ،والتي ترتبط بالبحث الحامل للمواصفات التالية :

الرأسمال الثقافي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة الاقتصادية العمومية (مؤسسة سونلغاز لولاية تندوف - أنموذجا).	عنوان الأطروحة	بيانات التقنية المستعملة في البحث الميداني
دكتوراه ل م د الطور الثالث	الطور	
علم الاجتماع تنظيم وعمل	التخصص	
تقنية الاستمارة	التقنية المستخدمة	

وبعد التدقيق و الدراسة المتأنية تم قبول البناء المنهجي للتقنية المستخدمة
من طرف الموقع أدناه بناء على بعض التعديلات التي تم الإشارة إليها في نسخة
الإستمارة التجريبية المخصصة للتحكيم والتي قام بها الباحث بعد أن قدمت له
جملة من التوجيهات و التصحيحات والتصويبات اللغوية والمنهجية والتقنية .

الإمضاء

حمزة شريف علي

الملحق رقم (04): إذن بعمل ميداني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علوم اجتماعية

تنظيم وعمل

إلى السيد: هريسيان الديوان الوطني

للبحوث الاجتماعية لتندوف

الموضوع: إذن بعمل ميداني

بناء على البرنامج الوزاري الذي يقتضي أعمال تطبيقية و زيارات ميدانية داخل المؤسسات و المستشفيات أو المصالح العمومية والاقتصادية التي تتجارب مع تكوين طلبة علم الاجتماع و علم النفس.

نرجو منكم سيدي قبول :

الطالب (ة): استالا ابراهيم

المسجل (ة): دكتورة تانية

تحت رقم: 2018 / D / F.S.H.S / 2018

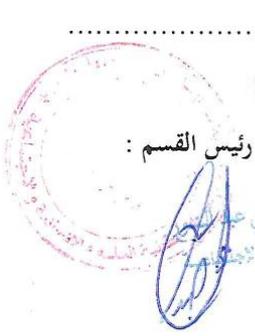
داخل مؤسستكم للقيام بعمل ميداني لانجاز مذكرة التخرج / انجاز بحث حول:

الرأسمان الشفاني علاقة بفاعلية الأدار الوظيفي داخل

المؤسسة الاقتصادية العمومية - مؤسسة سونلغاز، لولاية تندوف

في إطار تحضير شهادة الدكتوراه.

29 ديسمبر 2018



رئيس القسم :

الدكتور: مديني
رئيس قسم تنظيم الأعمال



المشرف على البحث:

سليم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة جيلالي ليابيس سيدي بلعباس
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص: علوم اجتماعية
تنظيم وعمل

إلى السيد:
لولاية:
بند: حرف:

الموضوع: إذن بعمل ميداني

بناء على البرنامج الوزاري الذي يقتضي أعمال تطبيقية و زيارات ميدانية داخل المؤسسات و المستشفيات أو المصالح العمومية والاقتصادية التي تتجارب مع تكوين طلبة علم الاجتماع و علم النفس.

نرجو منكم سيدي قبول :

الطالب (ة):
المسجل (ة):
تحت رقم: 2018 / D / F.S.H.S / 218

داخل مؤسساتكم للقيام بعمل ميداني لانجاز مذكرة التخرج/ انجاز بحث حول:

الدور الاجتماعي للشباب في مواجهة الأزمات الاقتصادية داخل
الولاية الجزائرية العمومية - مؤسسة لولاية تندون - أنموذجاً .
في إطار تحضير شهادة الدكتوراه.

سيدي بلعباس يوم : 23 سبتمبر 2021



رئيس القسم :
الدكتور: صديقي عبد الوهاب
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

المشرف على البحث:
عن الأذن وبمقتضى منه
مدير التشغيل لولاية تندون
معتلوفي عبد الوهاب

المشرف على البحث:

معتلوفي عبد الوهاب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

تخصص:
إنتاج عمل

إلى السيد:
إنتاج العمل

.....
المستشارة

الموضوع: إذن بعمل ميداني

بناء على البرنامج الوزاري الذي يقتضي أعمال تطبيقية و زيارات، ميدانية داخل المؤسسات
و المستشفيات أو المصالح العمومية والاقتصادية التي تتجاوب مع تكوين طلبة علم الاجتماع و علم
النفوس.

نرجو منكم سيدي قبول :

الطالب (ة):
المسجل (ة):
تحت رقم:
2.18 / D / FSHS / 2018

.....
المسجلة

.....
المسجلة

داخل مؤسساتكم للقيام بعمل ميداني لانجاز مذكرة التخرج / انجاز بحث حول:

.....
المؤسسة

.....
المؤسسة

في إطار تحضير شهادة الدكتوراه.

.....
29 مارس 2019

رئيس القسم :

.....
المؤسسة

الدكتور:
المؤسسة



المشرف على البحث:

.....
المؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة جيلالي ليايس بلعباس
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص: علوم اجتماعية
تنظيم وعمل

إلى السيد: .. جديديها. مديرة... بتوزيع الدكتور بار
... والغازي... للولاية... تندو... ..

الموضوع: إذن بعمل ميداني

بناء على البرنامج الوزاري الذي يقتضي أعمال تطبيقية و زيارات ميدانية داخل المؤسسات
و المستشفيات أو المصالح العمومية والاقتصادية التي تتجاوب مع تكوين طلبة علم الاجتماع و علم
النفوس.

نرجو منكم سيدي قبول :

الطالب (م): .. جيلالي ابراهيم
المسجل (م): .. مينة .. ثابيد .. دكتوراه
تحت رقم: .. 218 / D / F.S.H.S / 2018

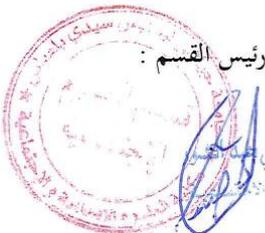
داخل مؤسساتكم للقيام بعمل ميداني لانجاز مذكرة التخرج / انجاز بحث حول:

الدائمان التفاعليين وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة

الإقتصادية... العمومية... مؤسسية... لولاية... بتدوين أنموذجاً

في إطار تحضير شهادة الدكتوراه.

سيدي بلعباس يوم : .. 29 صينير 2019 ..



رئيس القسم:



المشرف على البحث:

لها